

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan Bagian Produksi Plywood CV. Mekar Abadi Wood Industry 3
Wonosobo)**

Feli Prastya

feliprastyaaa@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E.,M.M.

barabaridwan@umpwr.ac.id

Nenden Nur Annisa, S.E.M.M.

nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

CV. Mekar Abadi perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, budaya organisasi dan juga kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja, menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi Wood Industry 3 Wonosobo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 120 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

A. PENDAHULUAN

Perusahaan yang baik harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik. Sumber daya manusia menjadi unsur penting dan menjadi kunci utama untuk menciptakan tenaga profesional dalam mencapai tujuan perusahaan (Nainggolan *et.al.*, 2022:34). Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Adamy, 2016: 94).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison *et. al.*, 2022:203). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016:182). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan (Mangkunegara, 2017:67). Selain faktor kemampuan ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja, beberapa diantaranya adalah faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016:189-192).

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins, 2017:35). Menurut Busro (2018:33) kemampuan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Menurut Kasmir (2016:182) kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang mengerjakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya, kemampuan ini harus diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:97-98) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Robbins (2017:355) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Kasmir (2016:191) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, Kasmir (2016:192)

Menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Edison *et.al.* (2022:210) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau

gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun semakin membaik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* yang merupakan pabrik kayu terbesar di Wonosobo. CV. Mekar Abadi bergerak di bidang olahan kayu dengan salah satu produk yang dihasilkan berupa *plywood*. Produk *plywood* merupakan olahan kayu yang diproses secara *engineering* melalui tahapan-tahapan yang panjang hingga menjadi produk siap kirim, biasanya digunakan untuk kebutuhan konstruksi, baik untuk kebutuhan rumah atau bangunan.

Permasalahan yang sering dijumpai di bagian produksi *plywood* CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo yaitu masih kurang optimalnya kinerja karyawan bagian produksi *plywood*, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya adalah target, kualitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan. Masih rendahnya kemampuan karyawan yaitu terlihat dari kurangnya *skill* karyawan dalam mengoperasikan mesin, kurangnya ketelitian, ketepatan, dan bergerak cepat saat mengoperasikan mesin, serta rendahnya kemampuan fisik. Selain itu, terkait dengan budaya organisasi pada CV. Mekar Abadi yang masih lemah hal ini terlihat dari kurang tegasnya penetapan peraturan perusahaan yang diterapkan sehingga menyebabkan tingginya tindak indisipliner pada karyawan. Kemudian rendahnya kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari jadwal pekerjaan yang terkadang tidak menentu dan menyebabkan karyawan harus diliburkan sementara hal ini akan mempengaruhi upah karyawan sehingga karyawan kurang puas pada pekerjaannya dan kurang optimalnya pengawasan di bagian produksi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi *Plywood* CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah kemampuan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. KAJIAN TEORI

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Edison *et. al.* (2022:203) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins, 2017:35). Menurut Kasmir (2016:182) kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang mengerjakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya, kemampuan ini harus diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Busro (2018:33) berpendapat bahwa kemampuan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

c. Budaya Organisasi

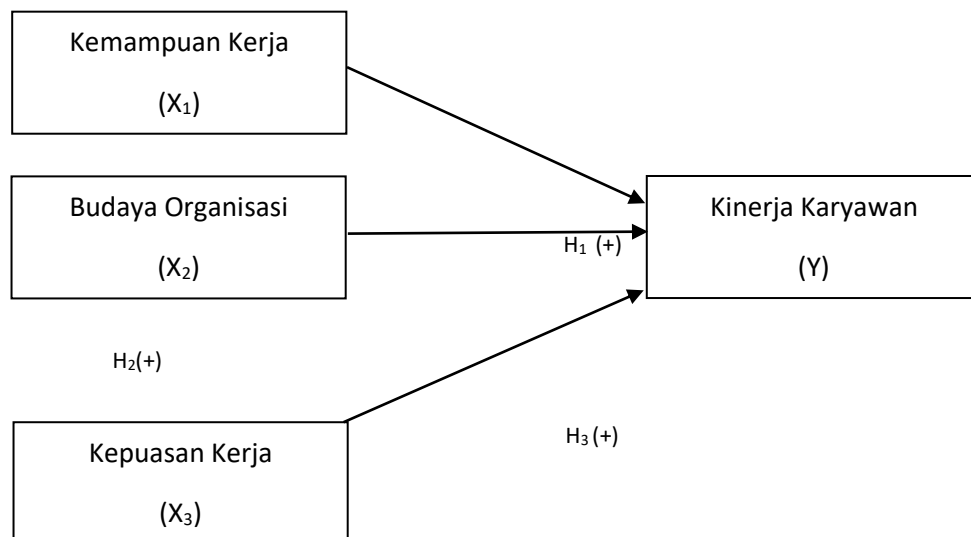
Menurut Afandi (2018:97-98) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Robbins (2017:355) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Kasmir (2016:191) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, Kasmir (2016:192).

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-

karakteristiknya (Robbins, 2017:46). Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja kepada pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Afandi, 2018:74). Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun semakin membaik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

2. KERANGKA PIKIR



Keterangan:

→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang mengerjakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Walaupun banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja, namun sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya (Wibowo, 2016:93). Individu yang memiliki kemampuan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan tugasnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik (Silaen *et.al.*, 2021:33)

Keterkaitan antara kemampuan kerja dengan kinerja didukung oleh penelitian Lubis (2020) dan Winarti (2023). Penelitian tersebut menyatakan bahwa hasil variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2016:191) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Pemahaman mengenai budaya organisasi dibutuhkan karena mempelajari tentang suatu perilaku yang khas sebagai identitas dalam mengembangkan kinerja para perilaku organisasi dalam pencapaian tujuan yang diinginkan (Yateno, 2020:325). Menurut Susanto (2011) dalam Edison *et.al.* (2022:118) Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja didukung oleh penelitian Amirullah dan Riati (2022); Nizar (2019). Penelitian tersebut menyatakan bahwa hasil variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun semakin baik. Menurut Handoko (1994) dalam sutrisno (2009:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja didukung oleh penelitian Anggraeni dan Rosdiana (2022); Arnaldo dan Kurniati (2021) penelitian tersebut menyatakan hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison *et.al.*, 2022:203).

Menurut Edison *et.al.* (2022:193) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu penyelesaian
- 4) Taat asas

b. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins, 2017:35).

Dimensi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik menurut Robbins (2017:36-37) yang menjadi indikator yaitu sebagai berikut:

Dimensi kemampuan intelektual dengan indikator:

- 1) Komprehensi verbal
- 2) Kecepatan perseptual
- 3) Penalaran induktif
- 4) Penalaran deduktif
- 5) Visualisasi spesial
- 6) Ingatan

Dimensi kemampuan fisik dengan indikator:

- 1) Kekuatan dinamis
- 2) Kekuatan otot
- 3) Kekuatan statis
- 4) Kekuatan eksplosif
- 5) Fleksibilitas memanjang
- 6) Fleksibilitas dinamis
- 7) Koordinasi tubuh
- 8) Keseimbangan
- 9) Stamina

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi (Afandi, 2018:97).

Menurut Afandi (2018:101) mengatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan norma
- 2) Pelaksanaan nilai-nilai
- 3) Kepercayaan dan filsafat
- 4) Pelaksanaan kode etik
- 5) Pelaksanaan seremoni
- 6) Sejarah organisasi

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74).

Indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan kerja

2. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan melihat nilai *Pearson Correlation*. Suatu item pernyataan dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0.3. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* dari semua indikator kinerja (Y), kemampuan kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) bernilai lebih dari 0,3 dan positif, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang diajukan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7.

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa semua indikator variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 sehingga

dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut semuanya reliabel. Artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standarized coefficients Beta	p-value (sig)	Keterangan
Kemampuan Kerja (X ₁)	- 0,313	0,001	Negatif
Budaya Organisasi (X ₂)	0,513	0,000	Positif
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,436	0,000	Positif

Sumber: Data primer diolah, 2024

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara kemampuan kerja terhadap kinerja - 0,313 (bernilai negatif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p\text{-value} < 0,05$) sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H₁) kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dalam penelitian ini ditolak. variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan semakin melemahnya nilai kemampuan kerja karyawan, namun kinerja karyawan tetap meningkat.

Adanya pengaruh negatif kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi *plywood* di CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo, maka dapat dijelaskan dari penelitian ini bahwa hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh tetapi negatif. Artinya, ketika seseorang memiliki kemampuan kerja yang rendah, maka seseorang tersebut masih mampu memiliki kinerja yang baik. Menurut Gibson (1994) dalam Putriana dan Herwati (2018:47) kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) dan Winarti (2023) penelitian tersebut menyatakan hasil variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga penelitian dari Sekartini (2016), Putriana dan Herawati (2018), Tangkawarouw, Lengkong dan Lumintang (2019), Tanjung dan Manalu (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,513 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal tersebut

menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mekar Abadi Wood Industry 3 Wonosobo bagian produksi plywood. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini dapat diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

Terbuktinya hipotesis ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap budaya organisasi yang ditetapkan oleh CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik. Dengan adanya penetapan budaya organisasi terhadap sistem nilai-nilai dan kebiasaan organisasi maka akan mendorong karyawan untuk berpedoman perilaku yang baik, menjaga dan memperkuat nilai-nilai budaya, berpedoman kepercayaan yang kuat dalam menentukan pilihan, mempunyai kebiasaan atau kode etik yang baik dalam bekerja dan mampu menghargai serta mengingat sejarah organisasi. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:191-192) kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nizar (2019), Amirullah dan Riati (2022). Penelitian tersebut menyatakan bahwa hasil variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,436 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mekar Abadi Wood Industry 3 Wonosobo bagian produksi plywood. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini dapat diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.

Terbuktinya hipotesis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan meningkat jika karyawan merasa puas atas kelayakan gaji yang diberikan, diawasi dan dibantu oleh atasan apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan dan mendapatkan rekan kerja yang menyenangkan serta dapat saling bekerja sama saat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:192) jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun semakin baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraeni dan Rosdiana (2022), Arnaldo dan Kurniati (2021), penelitian tersebut menyatakan hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

1. Kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi *plywood* CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi *plywood* CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi *plywood* CV. Mekar Abadi *Wood Industry 3* Wonosobo.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator: human Resources Management*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Amirullah, dan Riati. (2022). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 20(1), 29-36.
- Anggraeni, L., dan Rosdiana, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1).
- Arnaldo, G., dan Kurniati W. Andani. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 722–730.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edision, Anwar, Komariyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lubis, D. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, 7(1).

- Mangkunegara., A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, H., Zikriyatul U., R. Neny K., Dini S., Rr. Sri H.W., Roy S., Dewi A., Ana R., Srianti P., Abdullah, Wahidayanti, Devy S., Nastiti E.U., Baren S., Hardiyanti R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Nizar, M. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT BPR Segara Anak Kencana Aikmel Lombok NTB). *Jurnal Solid ASM Mataram*, 9(1), 40–48.
- Putriana, Hesty M., Herawati, J. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 46-52.
- Sekartnini, Ni Luh. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *JAGADITHA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64-75.
- Silaen, N.R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M.R., & Maharani, E. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E.T. & Donni J.P. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Tangkawarouw, Kevin C., Lengkong, Victor P.K., Lumintang, Genita G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA*, 7(1), 371-380.
- Tanjung, Rona, Manulu, Susi Susanti. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 8(2), 342-399.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi (Kedua)*. Rajawali Press.
- Winarti, Windi. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(6), 449-461.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional Corporate Approach (Pertama)*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.