

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Influence of Organizational Culture and Incentives Provision on Job Satisfaction

Flora Liharni Purba, M. Rajab Lubis & Nadra Ideyani*

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 29 Oktober 2021; Direview: 31 Oktober 2021 Disetujui: 12 Desember 2021

*Corresponding Email: nadra@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Credit Companies Medan. Masalah di fokuskan pada budaya organisasi yang di jalankan dan system pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan. Guna mendekati masalah, dipergunakan acuan teori dari Robbins (2012) dan Luthans (2011). Alat ukur yang digunakan adalah skala budaya organisasi, skala pemberian insentif dan skala kepuasan kerja kepada 92 orang karyawan Astra Credit Companies Medan dan dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisa data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti semakin kuat budaya organisasi dan pemberian insentif dilakukan pada karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. Sehingga, ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Pemberian Insentif; Kepuasan Kerja.

Abstract

The aimed of this research is to determine the effect of organizational culture and the provision of incentives on job satisfaction of employees of Astra Credit Companies Medan. The problem is focused on the organizational culture that is run and the incentive system carried out by the company. In order to approach the problem, the theoretical references from Robbins (2012) and Luthans (2011) are used. Measuring tool use is organizational culture scale, incentive provision scale and job satisfaction scale to 92 employees of Astra Credit Companies Medan and conducting quantitative data analysis. Data analysis is done by multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that there is a positive influence of organizational culture and the provision of incentives on employee job satisfaction. Thus, it can be concluded that there is an influence of organizational culture and the provision of incentives on employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture; Incentive Provision; Job Satisfaction.

How to Cite: Purba, L.F., Lubis, M.R., & Ideyani, N., (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1897-1904



PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia merupakan tugas dan kewajiban suatu perusahaan atau organisasi agar terus dapat aktif dan berkembang. Karyawan sebagai sumber daya manusia menjalankan peran penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Tantangan yang harus dihadapi organisasi adalah menciptakan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan kinerja yang memuaskan (Luthans, 2011).

Guna memenuhi hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah mengenai perasaan positif karyawan akan pekerjaannya (Robbins, 2013). Kepuasan kerja menjadi cerminan diri dan perasaan karyawan yang ditunjukkan secara positif atau negatif dalam wujud sikap dan perilaku serta hasil kinerja. Karyawan yang memiliki rasa puas akan *treat* yang dilakukan perusahaan terhadapnya akan memunculkan konsekuensi yang diterima perusahaan ketika karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka, seperti menunjukkan sikap dan perilaku yang mengarah pada meninggalkan organisasi dan mencari posisi/jabatan yang baru lalu menugundurkan diri. Kemudian adapula karyawan yang berupaya memperbaiki situasi dan kondisi yang dihadapi dengan menyarankan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan atau karyawan. Adapula karyawan yang menunjukkan sikap loyalitas yang tinggi dan setia menunggu perubahan dan melakukan pembelaan terhadap segala keputusan yang perusahaan ambil dan atau melakukan pengabaian (*neglect*) dengan membiarkan keadaan memburuk dengan absen dari pekerjaan, datang terlambat dan melakukan kesalahan berulang-ulang (Robbins & Judge, 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti budaya organisasi yang dibentuk dalam perusahaan (Ichsan & Nasution, 2020; Deliana, 2020). Budaya organisasi adalah alat yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dengan menciptakan identitas, memunculkan loyalitas karyawan dan konsumen untuk membentuk dasar keputusan (Schein, 2004). Davis menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi (Schein, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Habib, dkk (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan elemen penting dengan pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja. Jika budaya organisasi yang di terapkan positif maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunkan retensi karyawan dan secara otomatis kinerja akan meningkat. Dalam penelitian ini juga ditunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat sangat membantu karyawan mengadopsi budaya organisasi dan memiliki keunggulan dalam bersaing. Penelitian lain yang dapat digunakan sebagai referensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Belias & Koustelios (2014), menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi yang inovatif menunjukkan korelasi paling positif terhadap hasil kerja dan menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang dinamis dan yang memberikan dukungan penuh untuk mereka. Lingkungan fisik organisasi, rekan kerja, nilai-nilai dan aturan-aturan yang menyenangkan yang sesuai dengan kepribadian karyawan yang tercipta dalam organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut. Ketika organisasi tempat mereka bekerja memberikan kenyamanan dan memiliki nilai-nilai yang sama dengan mereka, maka karyawan memiliki ekspektasi yang tinggi akan organisasi tersebut dan menciptakan kepuasan kerja. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggotanya akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga mendorong individu untuk bertahan pada suatu organisasi dan berkarir dalam jangka panjang (Prasada, 2020; Supardi, 2021; Prasada, 2020).

Ketika bekerja, karyawan akan memperhatikan keuntungan dan kerugian apa yang di dapat melalui pekerjaannya. insentif merupakan salah satu keuntungan yang diharapkan karyawan dalam bekerja. insentif menjadi dorongan dan semangat karyawan untuk memenuhi target-target pekerjaan dan memunculkan hasil kerja yang baik. Insentif merupakan satu bentuk sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan pada karyawan dengan sengaja untuk memunculkan semangat kerja yang lebih tinggi untuk berprestasi (Sarwoto, 2001, dalam Yusuf & Asyhari, 2017). Insentif adalah bentuk kompensasi atau penghargaan yang



diberikan bagi karyawan oleh suatu organisasi berdasarkan pada kebijakan yang dibentuk oleh masing-masing organisasi atau perusahaan (Terry, 2001), Pemberian insentif yang baik dan relevan berpengaruh pada kinerja. Selain itu pemberian insentif sangat penting bagi karyawan dalam membantu memenuhi kebutuhan karyawan yang semakin meningkat, sehingga diharapkan insentif dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Oni-Ojo, dkk (2015), menemukan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan menunjukkan peningkatan motivasi kinerja yang lebih tinggi yang meliputi gaji, bagi hasil, bonus dan tunjangan. Penelitian lain yang relevan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Nenny (2019), menyebutkan bahwa ada hubungan yang antara pemberian insentif yang diberikan perusahaan pada kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatkan *performa* kerja dengan pencapaian target-target pekerjaan yang di emban oleh karyawan. Sebagaimana diketahui tujuan dari program insentif dilakukan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pegawai guna mencapai keunggulan kompetitif. Insentif diberikan untuk membayar atau sebagai bentuk apresiasi organisasi pada kelompok atau individu atas apa yang telah dihasilkannya. Manullang (2001) mengemukakan bahwa pemberian insentif pada karyawan memiliki maksud adalah sebagai perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dengan fungsi untuk memenuhi kebutuhan pegawai atas prestasi kerjanya, meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja dan tujuan organisasai untuk menciptakan tenaga-tenaga kerja dengan prestasi tinggi.

Perusahaan *Astra Credit Companies* yang bergerak dibidang pembiayaan, memiliki visi, misi dan nilai yang menomorsatukan integritas, kerja sama, kualitas dan kepuasan pelanggannya yang menjadikan perusahaan ini sebagai perusahaan pembiayaan pilihan dengan solusi terbaik. Perusahaan yang berhubungan langsung dengan pelanggan tentu harus memiliki sikap dan perilaku yang menarik dan menyenangkan. Untuk menjadi karyawan yang demikian, perusahaan memiliki tugas untuk membentuk dan membangun organisasi yang sehat dan sesuai dengan harapan setiap karyawan. *Astra Credit Companies* mengutamakan lingkungan kerja yang sehat dan berkualitas agar menciptakan karyawan yang berkualitas pula. Budaya kerja yang di sesuaikan dengan visi dan misi perusahaan agar sesuai dengan harapan karyawan dan juga dilakukannya pemberian kompensasi bagi karyawan yang bekerja dengan baik dan menghasilkan prestasi yang membanggakan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis ada pengaruh budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan *Astra Credit Companies* Medan. Sehingga, jika budaya organisasi semakin kuat dan pemberian insentif dijalankan dengan baik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika semakin lemah budaya organisasi dan pemberian insentif tidak berjalan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Astra Credit Companies* Medan yang berjumlah 120 orang dari berbagai divisi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 95%, maka sampel yang diperoleh adalah sebesar 92 sampel. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan *simple probability sampling*.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah skala Likert yang didasarkan pada tiga variabel penelitian, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat (*Dependent variable*) pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Variabel bebas (*Independent variable*) pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Pemberian Insentif (X2). Variabel budaya organisasi (X1) yang disusun berdasarkan alat ukur Denison dan Neale (1995), yaitu *The Denison Organizational Culture Survey* (DOCS) yang terdiri dari empat dimensi yaitu: *Involment, Consistency, Adaptability, Mission* dengan jumlah aitem sebanyak 36 pernyataan. Variabel



Pemberian Insentif (X2) disusun berdasarkan indikatornya, yaitu: Besaran insentif, system pembayaran insentif, proses pembayaran, ketepatan waktu dan jenis insentif yang diberikan dengan jumlah aitem sebanyak 10 pernyataan. Variabel terakhir yaitu Kepuasan Kerja (Y) disusun berdasarkan dimensi kepuasan kerja Luthans (2011), yaitu yang terdiri dari enam dimensi, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja dengan jumlah aitem sebanyak 21 pernyataan.

Teknik analisis yang digunakan adalah tehnik regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0. Analisis dilakukan untuk mengetahui uji secara simultan dan secara parsial terhadap setiap variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisa data, peneliti terlebih dahulu melakukan pengecekan terhadap keseluruhan skala-skala yang telah diisi oleh responden. Selama melakukan pengecekan peneliti menemukan bahwa 3 dari 92 sampel penelitian tidak mengisi keseluruhan pernyataan-pernyataan yang telah disediakan, sehingga memunculkan kekacauan dalam analisa data. Akhirnya, peneliti memutuskan untuk membuang data tersebut. Sehingga, dari 92 sampel yang seharusnya menjadi 89 sampel responden yang digunakan.

Uji Asumsi. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan *one-sample Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.164 > 0.05$ yang artinya bahwa penelitian ini berdistribusi normal. Dilakukan uji heterokedastisitas ditemukan bahwa penyebaran data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. Terakhir, dilakukan pengujian multikolinearitas untuk melihat korelasi antara variabel, diperoleh hasil bahwa ditemukan korelasi antar variabel penelitian

Pengujian Hipotesis. Pengujian hipotesis Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya diterima atau ditolak. Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Penelitian mengajukan 3 hipotesis, yaitu:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antar dua variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil analisis data dapat dilihat melalui Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda & Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.123	4.206		6.923	.000
Budaya Organisasi	.189	.058	.433	3.253	.002
Pemberian Insentif	.385	.180	.284	2.137	.035

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dibuat persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 29.123 + 0.189 + 0.385 X$, maka:

1. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0.189, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai budaya organisasi akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.189. Sehingga, semakin kuat budaya organisasi semakin positif pula kepuasan kerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif (X2) sebesar 0.385, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pemberian insentif akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.385. Sehingga, semakin besar pemberian insentif semakin positif pula kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan pemberian insentif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan *Astra Credit Companies* Medan. Adanya peningkatan pada budaya organisasi dan kepuasan kerja, maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pula.

Untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi antar variabel budaya organisasi (X1) dan variabel pemberian insentif (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari nilai R^2 (*R Square*). Besarnya nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 2 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.454	5.148

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dapat dilihat pada tabel 2 bahwa *R square* adalah sebesar 0.466. Artinya, variabel budaya organisasi (X1) dan pemberian insentif (X2) memberikan sumbangan sebesar 46.60 % terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Sedangkan sisanya 53.40 % dijelaskan oleh faktor lain. Sesuai dugaan hipotesis yang diajukan, peneliti menguji apakah budaya organisasi dan pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil analisa data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan *Astra Credit Companies* Medan. Maksud dari hipotesis ini adalah bahwa jika semakin kuat budaya organisasi dan pemberian insentif dilakukan maka semakin tinggi dan kuat pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dasar pengambilan keputusan Uji-t (dilihat pada Tabel 1.1) didasarkan pada nilai signifikasni yaitu, nilai *sig.* <0.05, yang memiliki arti apakah setiap variabel independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), dalam penelitian ini variabel budaya organisasi (X1) dan variabel pemberian insentif (X2) sebagai variabel independent dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh satu dengan yang lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji-t yang telah dilakukan dengan penarikan kesimpulan sebagai berikut:

Hipotesa pertama. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan analisis menggunakan statistik bahwa H_a diterima yang artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi dilakukan menggunakan Uji-t. Diperoleh bahwa budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan *Astra Credit Companies* Medan, yaitu dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas atau signifikansi < 0.05, yang artinya bahwa variabel budaya organisasi secara statistik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat pada nilai Uji secara parsial (uji-t) sebesar 3.253 dengan t-tabel sebesar 1.987, maka $3.253 > 1.987$ yang berarti bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan. Selanjutnya, pada koefisien regresi budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh sebesar 0.189 dengan asumsi bahwa setiap penambahan 1 nilai budaya organisasi (X1) akan meningkatkan nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0.189, yang artinya bahwa semakin budaya organisasi (X1) kuat, maka semakin positif pula kepuasan kerja (Y) karyawan. Secara sederhana, jika budaya organisasi pada perusahaan *Astra Credit Companies* Medan semakin kuat maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengikuti.

Tabel 3 Kategorisasi Budaya Organisasi

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < 72$	rendah	0	0 %
$72 \leq X < 108$	sedang	13	14.6 %
$X > 108$	tinggi	76	85.4 %
Total		89	100 %

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dilihat dari tabel 3 kategorisasi karyawan diketahui bahwa budaya organisasi (X1) pada perusahaan ini berada pada kategori sedang dengan jumlah karyawan sebanyak 13 orang dan persentase sebesar 14.6 % sisanya berada pada kategori tinggi sebanyak 76 orang dan persentase sebesar 85.4 %. Secara keseluruhan karyawan menganggap bahwa perusahaan memiliki budaya organisasi (X1) baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami dengan jelas nilai-nilai dan budaya yang di terapkan dan dipegang oleh organisasi. Sehingga, lebih dari mayoritas karyawan merasa puas dengan *treat* dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan.

Hipotesa Kedua. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan analisis menggunakan statistik bahwa H_a diterima yang artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel pemberian insentif dilakukan menggunakan Uji-t. Diperoleh bahwa pemberian insentif (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan *Astra Credit Companies* Medan, yaitu dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas atau signifikansi < 0.05 , yang artinya bahwa variabel pemberian insentif secara statistic memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan analisis menggunakan statistik diperoleh bahwa variabel pemberian insentif (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan *Astra Credit Companies* Medan. Hal ini terlihat pada nilai uji secara parsial (uji-t) sebesar 2.137 dengan t-tabel sebesar 1.987, maka $2.137 > 1.987$ yang berarti bahwa pemberian insentif (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan. Selanjutnya, pada koefisien regresi pemberian insentif (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh sebesar 0.385 dengan asumsi bahwa setiap penambahan 1 nilai pemberian insentif (X2) akan meningkatkan nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0.385, yang artinya bahwa semakin pemberian insentif (X2) dilakukan, maka semakin positif pula kepuasan kerja (Y) karyawan.

Tabel 4 Kategorisasi Pemberian Insentif

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < 20$	rendah	0	0 %
$20 \leq X < 25$	sedang	0	0 %
$X > 25$	tinggi	89	100 %
Total		89	100 %

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4 kategorisasi karyawan diketahui bahwa variabel pemberian insentif (X2) pada perusahaan ini berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 100%. Secara keseluruhan karyawan menganggap bahwa perusahaan menjalankan insentif dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menjalankan sistem dan proses pemberian insentif dengan baik serta melakukan pembayaran insentif dengan baik pula.

Hipotesa Ketiga. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Analisa data di ketahui bahwa secara simultan (Uji-F) diperoleh budaya organisasi (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $F_{hitung} 37.577$ dengan F_{tabel} sebesar 3.10. Maka ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, diambil keputusan yaitu bahwa secara simultan budaya organisasi (X1) dan Pemberian insentif (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan *Astra Credit Companies* Medan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh hasil sebesar 0.466. Artinya, variabel budaya organisasi (X1) dan pemberian insentif (X2) memberikan sumbangan sebesar 46.60% terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 53.40% mungkin dijelaskan oleh faktor lain seperti komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tabel 5 Kategorisasi Kepuasan Kerja

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < 42$	rendah	0	0 %
$42 \leq X < 63$	sedang	36	40.4 %
$X > 63$	tinggi	53	59.6 %
Total		89	100 %

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel 5 menjelaskan tingkat kepuasan kerja tinggi dilihat dari budaya organisasi dan pemberian insentif, dibuktikan dengan hasil uji kategorisasi budaya organisasi karyawan menunjukkan persentase sebesar 85.4 % dalam kategori tinggi dan 14,6% dalam kategori sedang. Sedangkan kategorisasi untuk pemberian insentif menunjukkan persentase sebesar 100% dalam kategori tinggi. Kategorisasi kepuasan kerja berada pada persentase sebesar 59,6% dalam kategori tinggi dan 40,4 % dalam kategori sedang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan *Astra Credit Companies* Medan. Artinya, semakin budaya organisasi kuat maka akan semakin kuat pula kepuasan kerja karyawan. Kemudian, semakin pemberian insentif dilakukan dengan baik maka semakin tinggi dan baik pula hasil kinerja karyawan. Budaya organisasi dan pemberian insentif memberikan pengaruh sebesar 46,60 % terhadap kepuasan kerja dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dari hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa perusahaan *Astra Credit Companies* Medan menjalankan fungsi dan perannya dengan baik. Dari hasil kategorisasi keseluruhan sampel penelitian menggambarkan bahwa budaya organisasi dan pemberian insentif berjalan dengan baik. Hubungan dengan atasan dan sesama karyawan dan perusahaan terhadap anggotanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi. penelitian ini menjelaskan kepuasan kerja karyawan berdasarkan pada dua variabel saja. Namun, ada banyak faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Robbins (2013) menjelaskan dalam bukunya kepuasan kerja juga berhubungan dengan *performa* kerja, *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB), *turnover*, kepuasan pelanggan dan absensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Belias, D & Athanasios, K. (2014). *Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review*. *Journal International Review of Management and Marketing*. 4(2):132-149.
- Deliana, M. (2020). Budaya Organisasi Salah Satu Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 518-523. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.355>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2): 204–223.
- E.E. Oni-Ojo., dkk. (2015). *Incentives and Job Satisfaction: Its Implications for Competitive Positioning and Organizational Survival in Nigerian Manufacturing Industries*. *American Journal of Management*. 15(2): 74-87.
- Habib, S., dkk. (2014). *The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention*. *Journal Advances in Economics and Business* 2(6): 215-222.
- Ichsan, R., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459-466. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.340>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th ed. New York: Mc. Graw Hill.
- Manullang, M. (2001). *Dasar-dasar Manajemen: Cetakan keenam belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>



- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Culture: 15th Edition*. New York: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Sari, P.I.M., & Nenny, A. (2019). *The Relationship between Giving Incentives and Workplace stress on Job Satisfaction of Go-Ride Drivers Partners*. *Fundamental Management Journal*. 4(1): 41-61.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership: 3rd Edition*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Organisasional Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada “ MMTTC” Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 807-813. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i3.407>
- Terry, G. R. (2001). *Principels of Management and Incentive: Seventh edition*. Ricard D, Irwin, Inc, Homewood, Illinois.
- Yusuf & Asyhari. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe*. *Jurnal Mega Aktiva*. 6(1): 48-53.