Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Volume 14, Nomor 1, Mei 2023: 99-106
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v14i1.338

Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang

Syafitri Adilah, Hamid Halin, Muhammad Kurniawan
Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang
Correspondence email: syafitriadilahhh@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya kerja PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang dan tingkat kepuasan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif, termasuk teknik seperti regresi linier berganda. Sebanyak 133 peserta dilibatkan dalam analisis, yang dilakukan dalam SPSS versi 24. Bentuk paling sederhana dari sampling probabilitas, yang dikenal sebagai "sampling acak sederhana", digunakan untuk memilih sampel. Budaya kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terbukti tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, yang ditentukan dengan uji t. Hasil uji f dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa baik variabel budaya kerja (X1) maupun variabel kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini memberikan bukti terhadap hipotesis yang diuji. Nilai R2 selanjutnya sebesar 0,024 atau 2,4% menjelaskan bahwa baik variabel budaya kerja (X1) maupun variabel kepuasan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Abstract. *The purpose of this research is to examine how PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang's work culture and workers' levels of job satisfaction affect productivity. The research is quantitative, including techniques like multiple linear regression. A total of 133 participants were included in the analysis, which was conducted in SPSS version 24. Probability sampling's simplest form, known as "simple random sampling," was used to choose the samples. Work culture (X1) and job satisfaction (X2) were shown to have no influence and were not partly significant on employee performance, as determined by the t test. The f test results in this study also show that neither the work culture variable (X1) nor the job satisfaction variable (X2) had any influence on employee performance. This provides evidence against the hypothesis being tested. The subsequent R2 value of 0.024, or 2.4%, explains that neither the work culture variable (X1) nor the job satisfaction variable (X2) have a substantial impact on employee performance.*

Keywords: *work culture, job satisfaction, and employee performance*

PENDAHULUAN

Bisnis di semua sektor, terutama yang terlibat dalam penyediaan layanan, mendapat manfaat dari kemajuan teknologi yang cepat di era ini. Kualitas layanan mereka bergantung pada aturan, kerangka kerja organisasi, dan manajemen sumber daya manusia yang ada di bisnis ini (Supranto, 2017). Menurut Hasibuan (2019), HRM adalah “ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja” untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat dengan sebaik-baiknya. Produktivitas karyawan seringkali memberikan jendela menuju kesuksesan masa depan perusahaan. Output karyawan akan mencerminkan kualitas organisasi tempat mereka bekerja.

Produktivitas pekerja organisasi sangat penting untuk keberhasilannya secara keseluruhan (Hilman, 2020). Variabel kemampuan dan motivasi adalah apa yang benar-benar membuat perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedua elemen ini memiliki potensi untuk memotivasi pekerja dan meningkatkan produktivitas. Budaya kerja dan kebahagiaan kerja adalah dua elemen tambahan yang sering diabaikan namun berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan karenanya tidak termasuk dalam daftar faktor kunci.

Budaya kerja meningkat sebagai hasil dari pertumbuhan berbagai jenis industri dan pasar, dan ini mendorong bisnis untuk bereksperimen dengan strategi baru untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja (Davis G., 2019).

Selain budaya kerja, kepuasan kerja dapat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sudaryo (2018) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan berdasarkan harapan dengan

imbalan yang diberikan oleh instansi.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan Hardimon (2017), telah menemukan hubungan yang menguntungkan dan substansial antara budaya tempat kerja dan hasil termasuk kepuasan kerja dan produktivitas. Budaya kerja dan kepuasan kerja terbukti berdampak positif terhadap produktivitas karyawan oleh Putu Wiryantini Septya Dewi et al. (2017).

Beberapa penelitian, termasuk Sutopo (2018), menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak negatif yang kecil terhadap produktivitas pekerja departemen keuangan. Penelitian kedua Hamsal (2021) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan kemudian oleh Razak (2021) menemukan bahwa kebahagiaan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas.

Produk utama PT Kereta Api Indonesia, suatu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang transportasi, adalah transportasi kereta api berupa angkutan barang dan penumpang, serta pengelolaan aset lainnya yang dimiliki oleh PT Kereta Api Indonesia. Di antara beberapa divisi regional PT Kereta Api Indonesia di Indonesia adalah Divre III Palembang.

Walaupun budaya kerja tersebut telah diterapkan oleh PT Kereta Api Indonesia selama sebelas tahun terakhir, namun masih terdapat beberapa pekerja yang tidak mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena perbedaan mendasar ini, kerja sama di antara anggota staf menderita.

Telah terjadi penurunan dramatis dalam kepuasan karyawan dari satu tahun ke tahun berikutnya. Dimana pekerja tidak merasa aman dan tenteram dalam bekerja, hal ini juga akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja mereka. Baik majikan maupun pekerja akan menderita jika keduanya tidak sinkron. Pada akhirnya, kebahagiaan kerja bersifat subyektif, karena bervariasi dari satu orang ke orang berikutnya berdasarkan pada keyakinan pribadi mereka sendiri. Individu melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika lebih banyak pekerjaan mereka memenuhi preferensi mereka, dan tingkat yang lebih rendah ketika lebih sedikit. Namun, penurunan kebahagiaan kerja mungkin berdampak negatif pada produktivitas.

Tinjauan Literatur

Kinerja karyawan

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Afandi (2018), adalah hasil akhir dari upaya karyawan atau tim untuk memenuhi tujuan organisasi dalam batas tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa melanggar hukum atau bertindak tidak etis. Mangkunegara dari Masram, sebagaimana dilansir (2017: 139) menyatakan “Kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya merupakan kinerja pegawai”.

Wibowo dalam Rozarie (2017:66) berpendapat bahwa ruang lingkup penilaian kinerja dapat diperluas dengan mencakup penilaian terhadap (1) tujuan dan rekomendasi, (2) rencana, (3) lingkungan sekitar, (4) prosedur kinerja, (5) pengukuran kinerja, dan (6) hasil.

Efektivitas dan efisiensi, kewibawaan, kedisiplinan, dan inisiatif merupakan empat variabel yang menurut Masram (2017: 147) memiliki dampak terbesar terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018), berikut beberapa metrik kinerja bagi pekerja: Mengutamakan (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Tanggung Jawab, dan (4) Kewajiban.

Budaya Kerja

Sedangkan Aldri Frinaldi (2018) mendefinisikan budaya kerja sebagai pemahaman tentang cara kerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau kelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan, Triguno (2018) mendefinisikan budaya kerja sebagai sesuatu yang perlu diperhatikan dalam perusahaan. atau aktivitas organisasi dalam membangun kinerja karyawan dan produktivitas kerja sehingga mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan.

Robbins (2017) menyebutkan empat keuntungan utama melembagakan budaya perusahaan sebagai berikut: (1) memiliki peran yang menentukan batas, seperti membedakan satu organisasi dari yang lain; (2) menyampaikan rasa identitas bagi anggota organisasi; (3) memfasilitasi munculnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari kepentingan pribadi individu; dan (4) meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah kekuatan pengikat yang menyatukan perusahaan dengan menetapkan norma tentang bagaimana karyawan harus berperilaku; (5) Budaya bertindak sebagai alat untuk memahami dunia dan memberikan pengaruh atas pikiran dan tindakan orang.

Londong (2017) mengidentifikasi sembilan karakteristik yang mempengaruhi budaya tempat kerja, antara lain: Kepemimpinan yang patut diteladani, proses pembelajaran, dan motivasi karyawan merupakan sembilan faktor yang berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Lainnya termasuk (1) perilaku pemimpin, (2) pemilihan karyawan, (3) budaya organisasi, (4) budaya eksternal, (5) kejelasan misi, (6) prioritas misi, (7) panutan, dan (8) pembelajaran proses. Indikator budaya kerja menurut Nurhadijah (2017) antara lain: Harus ada (1) ketertiban, (2) transparansi, (3) saling menghargai, dan (4) kerja tim.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018), adalah sejauh mana seseorang menikmati atau membenci pekerjaannya sehubungan dengan harapan dan tanggapannya terhadap remunerasi dari entitas eksternal. Sedangkan menurut Mila Badriyah (2015), kepuasan kerja adalah bagaimana individu bereaksi terhadap bagian positif dan negatif dari pekerjaan mereka berdasarkan penilaian mereka sendiri.

Hasibuan (2017), di sisi lain, berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan pikiran di mana seseorang merasa senang dan berdedikasi pada pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2019, p. 89), ada banyak hasil positif bagi karyawan dan pemberi kerja ketika perusahaan mampu memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Pertama, tugas akan selesai lebih cepat; kedua, lebih sedikit kerusakan yang akan terjadi; ketiga, lebih sedikit ketidakhadiran akan terjadi; keempat, lebih sedikit karyawan yang akan meninggalkan posisinya; dan kelima, produktivitas kerja akan tumbuh.

Sutrisno (2019, hlm. 77) mencantumkan sejumlah elemen yang berkontribusi atau mengurangi kebahagiaan di tempat kerja. Urutan kepentingannya adalah: (1) ruang untuk kemajuan; (2) stabilitas pekerjaan; (3) kompensasi; (4) perusahaan dan manajemen; (5) pengawasan dan atasan; (6) kenikmatan pekerjaan seseorang; (7) keadaan kerja; (8) budaya tempat kerja; (9) komunikasi efektif; dan (10) fasilitas yang memadai. Afandi (2018: 82) mencantumkan faktor-faktor berikut sebagai penanda kepuasan kerja: (1) Pekerjaan, (2) Kompensasi, (3) Peluang Kemajuan, (4) Manajemen, dan (5) Rekan kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan dan produktivitas di tempat kerja berjalan seiring , klaim Nina (2020). Ketika digabungkan, motivasi dan budaya perusahaan memiliki dampak besar pada produktivitas di tempat kerja. Menurut Puspitasari (2018), tidak ada korelasi antara budaya bisnis dan output karyawan karena setiap orang di tempat kerja berfokus pada aktivitas yang paling penting untuk posisi (tupoksi) mereka dan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencegah pekerja meninggalkan perusahaan jika persyaratan mereka tidak terpenuhi.

H1 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Putu (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan substansial antara kebahagiaan kerja dan kinerja; artinya, semakin banyak pekerja konten dalam pekerjaannya, semakin baik kinerjanya. Kirana (2020) Karena upaya karyawan diarahkan hanya untuk memenuhi persyaratan undang-undang, dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas dapat diabaikan. Aturan anak perusahaan dimodelkan setelah perusahaan induk. Untuk menghindari tinjauan kinerja yang buruk dari majikan mereka, pekerja mengerahkan upaya maksimal. Ancaman pemutusan hubungan kerja karena kinerja yang buruk memotivasi pekerja untuk menyelesaikan tugas mereka tepat waktu dan menghasilkan output kualitas dan kuantitas yang diinginkan.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Menurut Masrukhin dan Waridin (2019), setiap perubahan budaya perusahaan menjadi lebih baik akan berdampak besar pada produktivitas pekerjanya. Jika semua orang di tempat kerja memiliki pemahaman yang sama tentang prinsip-prinsip inti perusahaan, nilai-nilai itu akan hidup dengan sendirinya. Kinerja individu akan dihasilkan dari perwujudan nilai-nilai dan keyakinan tersebut dalam tindakan sehari-hari pekerja. Kinerja individu yang kuat akan

menghasilkan kinerja organisasi yang baik secara keseluruhan, berkat sumber daya manusia, sistem dan teknologi, strategi, dan logistik perusahaan saat ini. Jika kinerja yang lebih baik tidak mengikuti kepuasan kerja yang lebih tinggi, maka kepuasan kerja merupakan prediktor kualitas hidup yang tidak dapat diandalkan di perusahaan.

H3 : Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Untuk penelitian ini, kami mensurvei 133 pekerja kantoran di PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang untuk mengetahui lebih banyak tentang pengalaman mereka bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kuantitatif. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai tempat, antara lain survei yang diberikan kepada pekerja di PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang, kajian literatur terkait, dan pemeriksaan dokumen terkait. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai pendekatan analitis. Karena ada lebih dari satu variabel, strategi penelitian ini digunakan. Untuk mempelajari bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, analisis regresi linier berganda dilakukan. Dimana model persamaan regresi linier berganda akan dihitung, khususnya:

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e

Y = Performa; a=Nilai konstan;

variabel independen 1; X1=Budaya Kerja; b1=koefisien regresi

variabel bebas 2; X2 = Kepuasan Kerja; b2=koefisien regresi

e = Kesalahan.

Jika variabel independen terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel dependen (diukur dengan koefisien determinasi), maka adopsi model sudah tepat. R Square (R2) dalam analisis regresi berganda menampilkan hasil penaksiran koefisien determinasi. Sejauh mana pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen adalah tujuan dari uji parsial (t). Menurut Sugiyono (2017), berikut adalah faktor pengambilan keputusan untuk pemeriksaan ini:

1. Ho ditolak dan Ha disetujui jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai sig lebih dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka masing-masing Ho diterima dan Ha ditolak.
3. Tingkat nyata = 5%

   Berikut tabel dalam penelitian ini;

   t tabel = (α/2;nk-1)

   = (0,05/2 ; 133-2-1)

   = (0,025 ; 130)

   = 1,97838 (diperoleh dari nilai t-tabel dengan sampel 130)

Uji-F digunakan untuk menghitung besarnya efek gabungan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen yang diinginkan. Ambang batas signifikansi pengujian ini ditetapkan sebesar 5%, dan kondisi di mana Fhitung dibandingkan dengan Ftabel adalah sebagai berikut:

1. Jika Sig < 0,05 atau Fhitung > Ftabel, maka model dikatakan layak, artinya Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika Sig > 0,05 atau Fhitung < Ftabel, maka model dikatakan tidak layak, artinya Ho diterima dan Ha ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyebaran kuesioner, kami mengetahui bahwa 96 pria (atau 72,2% dari seluruh responden) mengisi survei, sementara 37 wanita (atau 28,8% dari total responden) melakukan hal yang sama. Dari total responden, 27,8 persen berusia antara 31 dan 35 tahun, yang setara dengan sebanyak 37 orang. Dari total 216 orang yang menjawab survei, 114 (85,7%) sudah menikah.

Responden dengan tingkat pendidikan tertinggi adalah mereka yang berpendidikan Diploma (50 orang atau 37,6 persen) dan mereka yang bergelar sarjana (S1) (50 orang atau 37,6 persen). Ada total 184 tanggapan, dan 84 (63,2%) dari orang tersebut dipekerjakan secara permanen.

Kelompok responden terbesar (34 orang, atau 25,5% dari total) memiliki masa kerja antara satu dan lima tahun. Direktorat menemukan bahwa 19 pekerja, atau 14,3 persen, terlibat dalam respons SDM dan umum.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	T	Sig.
		B	std. Kesalahan	Beta		
1	(Konstan)	37.350	4.314		8.657	.000
	Karya Budaya (X1)	001	094	001	010	.992
	Kepuasan Kerja (X2)	.117	.065	.155	1.780	077

Sumber: Penulis, 2022

Analisis SPSS 24 pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta () adalah 37.350 dan budaya kerja (nilai) adalah 0,001. Namun nilai kepuasan kerja hanya 0,117. Ini memungkinkan kita untuk mendapatkan persamaan untuk regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

Y = 37.350 +0,001 +0,117 + e

Yang artinya:

1. Jika budaya tempat kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sama-sama nol, maka tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 37.350 yang merupakan nilai (konstan).
2. Kinerja karyawan hanya dipengaruhi secara marginal oleh budaya kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (X1) sebesar 0,001. (Y). Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu satuan perusahaan yang menekankan pada pembinaan lingkungan kerja yang positif, maka penurunan output karyawan yang dihasilkan sebanding dengan faktor 0,001.
3. Kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang diukur dengan nilai koefisien regresi (X2) sebesar 0,117. (Y). Hal ini menunjukkan bahwa rasio 0,117 dicapai antara kebahagiaan kerja dan produktivitas untuk setiap pekerja tertentu.
4. Temuan di atas menunjukkan bahwa baik variabel budaya kerja (X1) maupun variabel kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas (Y)

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

Model ringkasan

Model	R	R persegi	R Square yang disesuaikan	std. Kesalahan Perkiraan
1	.155 sebuah	0,024	0,009	4.722

Sumber: Penulis, 2022

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,024. Ini memungkinkan kita untuk mendapatkan rumus koefisien determinasi:

Kd = $(R)^2$ x 100%

Kd = (0,024) x 100 %

Kd = 2,4 %

Perhitungan sebelumnya menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 2,4%. Bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan (tepatnya 2,4%) menunjukkan bahwa kedua faktor independen tersebut memiliki pengaruh yang kecil atau tidak sama sekali terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji t

Koefisien [a]

Model		Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	T	Sig.
		B	std. Kesalahan	Beta		
1	(Konstan)	37.350	4.314		8.657	.000
	Budaya Kerja (X1)	001	094	001	010	.992
	Kepuasan Kerja (X2)	.117	.065	.155	1.780	077

Sumber: Penulis, 2022

Untuk hipotesis bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas diketahui nilai t sebesar 0,001 dan nilai sig sebesar 0,992 (tabel 1,97838). Oleh karena itu, di PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang dapat disimpulkan bahwa H1 tidak didukung, karena budaya kerja (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu, thitung hubungan antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja (Y) adalah 1,780 t tabel 1,97838, dan sig hubungan ini adalah 0,077 > 0,05. Oleh karena itu, H2 tidak terdukung di PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang karena kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh atau berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja (X2).

Tabel 4 Hasil Uji f

ANOVA [a]

Model		Jumlah Kuadrat	Df	Kuadrat Rata-Rata	F	Sig.
1	Regresi	71.100	2	35.550	1.595	.207b
	sisa	2898043	130	22.293		
	Total	2969.143	132			

Sumber: Penulis, 2022

F tabel = F (k ; nk)
= F (2; 133-2)
= 2;131
= 3,07 (dilihat dari nilai F tabel)

Hasil pengujian dari SPSS 24 ditunjukkan pada tabel 4, dan dari situ terlihat bahwa H3 ditolak karena menunjukkan budaya kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kereta Api. Indonesia Divre III Palembang. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam analisis ini adalah 0,05, dan nilai Fhitung adalah 1,595, sehingga nilai Ftabel adalah 3,07.

Pembahasan

Penelitian dengan menggunakan software SPSS menghasilkan ukuran sampel sebanyak 133 responden untuk dianalisis. Dalam penelitian ini, temuan akan dibuktikan melalui tiga pembahasan berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang
   Berdasarkan data yang disajikan di sini, tampak bahwa budaya tempat kerja berdampak kecil terhadap produktivitas di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang berkorelasi negatif dengan produktivitas karyawannya.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang.
   Temuan studi ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berdampak kecil pada produktivitas di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hasil PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang semakin buruk semakin puas para pekerjanya terhadap pekerjaannya.
3. Pengaruh Budaya Kerja Secara Simultan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang
   Menurut temuan penelitian ini, budaya tempat kerja dan kepuasan kerja memiliki efek yang terpisah namun saling melengkapi terhadap produktivitas di tempat kerja. Dari temuan uji F ini, dapat disimpulkan bahwa ambang batas signifikansi lebih tinggi dari 0,05 karena Fhitung lebih kecil dari Ftabel (1,595>3,07).

SIMPULAN

Temuan penelitian dan komentar yang menyertainya menunjukkan bahwa:

1. Hasil dari analisis regresi linier berulang menunjukkan bahwa 0,01% perubahan kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan peningkatan variabel budaya kerja (koefisien regresi X1) (Y). Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit budaya kerja yang diciptakan perusahaan, penurunan output karyawan yang sesuai adalah 0,001. Diikuti atau tidaknya budaya perusahaan tidak akan berdampak besar pada produktivitas karena sebagian besar pekerja lebih memilih melakukan pekerjaan yang layak. Pekerja di PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang tampak baik-baik saja, meskipun tidak mengikuti budaya perusahaan secara ketat, menunjukkan bahwa kurangnya kepatuhan tidak berdampak negatif terhadap produktivitas. Budaya kerja di sini sebagian besar bersifat seremonial, namun staf tetap melakukan pekerjaan yang layak dan mencapai hasil yang positif.
2. Nilai koefisien (X2) dari analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,117 terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebesar 0,117 dapat diharapkan dari seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya

tinggi. Artinya, para pekerja mempertahankan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menghasilkan hasil yang kuat. Produktivitas yang tinggi di PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang dapat dikaitkan dengan fakta bahwa manajemen tidak menghalangi kemampuan pekerja untuk menikmati hasil kerja mereka.

3. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis bahwa ada korelasi antara X1 (budaya kerja) dan Y (kinerja karyawan), dan nilai t estimasi adalah 0,001 t tabel 1,97838. Karena kurangnya korelasi antara budaya kerja (X1) dan Y (kinerja karyawan) di PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang, kita dapat menyimpulkan bahwa H1 salah. Selain itu, nilai t hitung pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja adalah 1,780 t tabel 1,97838, dan nilai sig 0,077 > 0,05. Oleh karena itu, H2 tidak terdukung di PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang karena kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh atau berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja (X2).
4. Budaya Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang, yang ditunjukkan dengan hasil uji F: Fhitung = 1,595, Ftabel = 3,07, Fhitung > Ftabel (1,595>3,07), tingkat signifikansi > 0,05. Akibatnya, H3 ditolak.
5. Perhitungan uji koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 2,4 persen, yang sejalan dengan hasil analisis. Bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan (tepatnya 2,4%) menunjukkan bahwa kedua faktor independen tersebut memiliki pengaruh yang kecil atau tidak sama sekali terhadap variabel dependen. Ada kemungkinan yang dapat diabaikan bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen karena proporsi efek variabel independen terhadap variabel dependen dapat diabaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, RN, Qomariah, N., & Hafidzi, AH (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal* Riset Sains dan Teknologi, 4(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Ahmad, A. (2019). Budaya Organisasi Pt Kereta Api Indonesia Daop II Bandung Dalam Membangun Kinerja Karyawan.

Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Swadaya Masyarakat (BKM) Di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296

Arianto, DA (2017). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ekonomi* .

Desi Saputra Raffie, NA (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen.*

Efrinawati, Yusup, Norawati, S./, & Suparti. (2022). pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682–2696.

Eka Saputra, SD (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan.*

Erni Hayati Nasution, SM (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* .

Ferdy Kurniawan, EN (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis.*

Hidayat, A. (2017). Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* .

Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 241.

https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938

Lubis, A. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tata Usaha IAIN Padang Sidimpuan. *Jurnal Riset Ilmu Sosial dan Islam.*

Mardi Astutik, SP (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Budaya Kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen.*

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 2(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Oktarina, M., Purnamasari, ED, & Handayani, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD IT An-Nuriyah Sekayu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM* , 151-157

Permana, LF (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Pada PT KERETA API INDONESIA DO 9 JEMBER. *Jurnal Manajemen.*

Putranti, HRD, Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 191. https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556

Rinika, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Perdana Lloyd Batam. *Jurnal Manajemen.*

Risky Nur Adha, NQ (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Riset Sains dan Teknologi.

Ritonga, Z. (2017). Pengaruh Kompetensi Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Labuhan Batu Utara. *Jurnal Manajemen.*

Rizqina, ZA, Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen. *Jurnal Magister Manajemen* , 1(1), 59–69.

Santoso, SA (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Rajawali PT Telkom. *Jurnal Bisnis Terapan dan Ekonomi.*

Saputra, D. (2018). Pengaruh persaingan, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unsyiah, 2(1), 36–45. http://202.4.186.66/JMM/article/viewFile/10240/8078

Setyobudi, SDM (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen.*

Steven Set Xavier Tumbelaka, TA (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Niat Keluar (Studi Pada Karyawan PT Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen.*

Sudiyanto, T. (2017). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal ilmiah.*

Sugiono. (2018). *Kuantitatif, Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (5th ed.). Penerbit Alfabet.

Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B* (2nd ed.). Penerbit Alfabet.

Wibowo. (2017a). *Manajemen Kinerja* (ed. 5. lih. 12). Pt RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2017b). *Manajemen Kinerja* (kelima). PT. RajaGrafindo Persada.

Yunus, M. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Prioritas* , *1* (1), 17–21.

Zakiul Amri Rizqina, MA (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kapabilitas, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pelabuhan Bebas Sabang dan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen.*