



PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BNI KCP CIBUBUR JAKARTA TIMUR

Mei Iswandi¹ Yuliani Sari Devi² dan Muhamad Muhram³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

wandiui@yahoo.com¹, yulianisari.devi@gmail.com², m.muhamram@gmail.com³

Abstrak

Pertumbuhan ekonomi nasional yang membaik, memberikan pengaruh positif pada lembaga perbankan di Indonesia. Lembaga perbankan di Indonesia dewasa ini semakin menjamur. Persaingan di bidang perbankan sangat kompetitif. Keberhasilan perbankan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Bank yang mempunyai karyawan dengan semangat kerja tinggi, akan lebih mampu bertahan di pasar. PT. Bank Negara Indonesia (Bank BNI) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perbankan. Bank BNI khususnya Kantor Cabang Pembantu (KCP) Cibubur Jakarta Timur, diharapkan memberikan kontribusi kepada seluruh pemangku kepentingan Bank BNI. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur sebanyak 40 Orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur. Secara simultan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur.

Abstract

Improving national economic growth has had a positive impact on banking institutions in Indonesia. Banking institutions in Indonesia are currently mushrooming. Competition in the field of banking is very competitive. The success of banking is largely determined by the performance of employees. Banks that have employees with high morale, will be better able to survive in the market. PT. Bank Negara Indonesia (Bank BNI) is a State-Owned Enterprise (BUMN) company engaged in banking. Bank BNI, especially the Cibubur Sub-Branch Office (KCP) in East Jakarta, is expected to contribute to all BNI Bank stakeholders. The sample in this study was all permanent employees of Bank BNI KCP Cibubur East Jakarta as many as 40 Orang. The results showed that there was a significant influence of the variables of job satisfaction, compensation and organizational culture partially on the performance of employees of Bank BNI KCP Cibubur East Jakarta. Simultaneously, the variables of job satisfaction, compensation and organizational culture also have a significant effect on the performance of employees of Bank BNI KCP Cibubur East Jakarta.

Keywords: Job Satisfaction, compensation, organizational culture and employee performance.

(*) Corresponding Author : Mei Iswandi, wandiui@yahoo.com, 085286779292

INTRODUCTION

Pertumbuhan ekonomi nasional yang membaik, memberikan pengaruh positif pada lembaga perbankan di Indonesia. Industri perbankan nasional saat ini mengalami grafik kenaikan di setiap lini bisnisnya. Hampir semua perusahaan perbankan di Indonesia mengalami peningkatan laba. Selain faktor pertumbuhan ekonomi nasional, peningkatan laba perusahaan perbankan tidak bisa lepas dari kinerja para karyawan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Karyawan yang selalu bersemangat dalam bekerja, akan selalu meningkatkan kinerjanya. Umumnya karyawan akan berkinerja baik, jika karyawan tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan pada hakikatnya adalah keadaan dimana karyawan merasa nyaman dan menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja karyawan sangat erat hubungannya dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat berupa langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dapat juga berbentuk finansial seperti gaji dan non finansial seperti promosi jabatan atau fasilitas kerja yang memadai. Kompensasi yang dikelola dengan baik oleh perusahaan, akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang layak selain dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, juga dapat meningkatkan kerja karyawan. Selain faktor kompensasi, faktor budaya organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tatacara seluruh anggota organisasi dalam melakukan suatu kegiatan. Pendiri organisasi di perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi. Selanjutnya, pimpinan perusahaan merupakan faktor penerus dan mendorong para bawahan dalam melaksanakan budaya organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen anggota organisasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Pada bisnis perbankan, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Persaingan di bidang perbankan sangat kompetitif, Setiap Bank yang ada di Indonesia, baik yang dimiliki swasta maupun pemerintah berlomba lomba meningkatkan kinerja karyawan. PT. Bank Negara Indonesia adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perbankan. PT Bank BNI khususnya Kantor Cabang Pembantu Cibubur Jakarta timur (selanjutnya disingkat Bank BNI Cibubur), diharapkan dapat memberikan kontribusi keuntungan kepada Negara. Keuntungan perusahaan akan terjadi bila para karyawan Bank BNI Cibubur memiliki kinerja yang baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut antara lain kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang penting bagi perusahaan. Kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh yang besar bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2009) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan perusahaan. Baik lingkungan dalam maupun luar perusahaan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh

setiap karyawan berbeda beda, sesuai dengan persepsi individu masing masing. Menurut Ghiselli dan Brown dalam Sunyoto (2105) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kedudukan
Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang berkedudukan lebih rendah.
2. Pangkat
Pada pekerjaan yang mendasar terjadi perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
3. Umur
Terdapat Hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai umur 34 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
4. Mutu Pengawasan
Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja.

Panggabean (2008) menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan bersemangat dalam bekerja. Pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaan dapat dibedakan menjadi dua macam jenis kompensasi. Sunarto dalam Sunyoto (2015) membedakan kedua jenis kompensasi tersebut sebagai berikut:

1. Kompensasi *Finansial*
Kompensasi *finansial* adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.
2. Kompensasi *Non Finansial*
Kompensasi *Non finansial* adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Contoh dari kompensasi berbentuk non finansial ini adalah seperti program rekreasi, cafetaria, dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan, dan keselamatan kerja.

Dalam organisasi masalah budaya organisasi (*organization culture*) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi. Karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang berada dalam organisasi tersebut. Susanto Dalam Sudaryono (2014) mengartikan budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku bagi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins dalam Sunyoto, 2015). Selanjutnya Robbins

mengatakan untuk mengukur budaya organisasi suatu perusahaan dapat dilihat dari tujuh karakteristik, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan resiko.
2. Perhatian terhadap detail.
Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian.
3. Berorientasi kepada hasil
Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.
4. Berorientasi kepada manusia
Sejauh mana keputusan manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.
5. Berorientasi tim
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu.
6. Keagresifan.
Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukanya suatu santai-santai.
7. Stabilitas.
Sejauh mana kegiatan organisasi, menekankan diterapkannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Whitmore dalam Sudaryono (2014) berpendapat bahwa kinerja sebagai salah satu perbuatan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan. Kinerja pada hakikatnya adalah segala perbuatan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seorang karyawan ada yang berhasil dan ada pula yang tidak berhasil. Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sering disebut dengan penilaian kerja. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan, maka dapat dikatakan kinerja seorang karyawan berhasil dan masuk pada kategori berkinerja baik, Sebaliknya bila seorang karyawan hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan, maka dapat dikatakan kinerja seorang karyawan tidak berhasil dan masuk pada kategori berkinerja buruk. Standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, haruslah dapat diukur dan dipahami dengan jelas oleh seluruh karyawan. Pengukuran kerja yang jelas dan transparan, dapat membuat karyawan menilai pekerjaan yang telah dilaksanakan berhasil atau tidak. Hersey dan Johnson dalam Wibowo (2016) mengatakan untuk menilai kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Tujuan
Tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan.
3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, maka tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya dalam bekerja.

METHODS

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan tetap Bank BNI Kantor Cabang Pembantu Cibubur yang berjumlah 40 orang. Penelitian dilaksanakan pada BNI Kantor Cabang Pembantu Cibubur Jakarta timur yang beralamat Jl. Raya Bogor KM 28 Jakarta Timur. Data penelitian didapat dengan menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi, dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Menurut Sujarweni (2014) penggalan data dapat melalui kuesioner dan wawancara. Pengumpulan data jika menggunakan kuesioner, dibuat sejumlah pernyataan yang akan diisi oleh responden.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir pernyataan pada kuesioner. Pernyataan dikatakan valid, apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur. Pernyataan dikatakan valid apabila hasil r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari 0,3. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan seluruh pernyataan pada semua variabel (kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan) lebih besar dari nilai 0,3. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan selalu konsisten. Suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa *cronbach alpha* dari semua variabel bernilai besar dari 0,6. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai pada asumsi regresi selanjutnya. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan diagram P-P Plot. Data dikatakan terdistribusi normal, jika titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari diagram P-plot yang berdasarkan data terkumpul diperoleh titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data tersebut norma

Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1: Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,652	4,122		0,158	0,875
kepuasan_kerja	1,187	0,112	0,574	10,64	0
¹ Kompensasi	0,754	0,229	0,157	3,29	0,002
budaya_organisasi	0,68	0,144	0,443	4,729	0

Dari tabel 1 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 0,652 + 1,187 X_1 + 0,754 X_2 + 0,680 X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,652 artinya nilai kinerja karyawan yang diteliti minimal 0,652 poin.
2. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 1,187 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,187 poin.
3. Koefisien Regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,754 artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu poin sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,754 poin.
4. Koefisien Regresi Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,68 artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu poin sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,68 poin.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh signifikan atau tidak dari variabel bebas (kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2: Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1929,423	4	482,356	116,771	,000 ^b
1 Residual	144,577	35	4,131		
Total	2074	39			

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 116,771 lebih besar dari F tabel yang bernilai 2,640 dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cibubur.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak dari variabel X_1 (kepuasan kerja), X_2 (kompensasi) dan X_3 (budaya organisasi) secara parsial terhadap Y (kinerja). Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini .

Tabel 3: Uji t

Variabel	T		Sig.		Kesimpulan
	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Kepuasan Kerja	10,64	2,021	0	0,05	Berpengaruh signifikan
Kompensasi	3,29	2,021	0,002	0,05	Berpengaruh signifikan
Budaya Organisasi	4,729	2,021	0	0,05	Berpengaruh signifikan

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 10,640 lebih besar dari t tabelnya (2,021) dengan nilai signifikansinya sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cibubur. Pada variabel kompensasi, terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,29 lebih besar dari t tabelnya (2,021) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cibubur.

Pada variabel budaya organisasi, terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 4,729 lebih besar dari t tabelnya (2,021) dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cibubur.

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted R square* pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4: Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	0,93	0,922	2,03243

Tabel 4 diatas, menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,922 atau 92,2 %. Ini artinya variabel X_1 , X_2 dan X_3 (kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi) secara simultan berpengaruh sebesar 92,2% terhadap variabel Y (kinerja karyawan), sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Discussion

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa baik secara simultan maupun parsial, semua variabel bebas (kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cibubur Jakarta Timur. Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi merupakan variabel yang sangat menentukan terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur. Koefisien regresi semua variabel bebas (kepuasan, kompensasi dan budaya organisasi) bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif secara parsial variabel bebas terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur. Dimana semakin baik kepuasan, kompensasi dan budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Besar pengaruh variabel kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh sebesar 92,2%. Keadaan ini penunjukan bahwa masih ada variabel lainnya sebesar 7,8% yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur. Variabel lainnya tersebut kemungkinan terdapat di kepemimpinan, komunikasi dan lainnya. Dari ketiga variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* pada tabel 1 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel sikap yaitu sebesar 0,574.

Pada variabel kepuasan, pada pertanyaan “Apakah karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan sekarang”, seluruh karyawan merasa nyaman bekerja di Bank BNI Cibubur. Hal ini dapat dipahami karena seluruh kebijakan yang berhubungan dengan kepegawaian seperti promosi dan remunerasi, telah mempunyai prosedur yang baku. Semua peraturan yang ditetapkan oleh Bank BNI, harus sejalan dengan kebijakan Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pada variabel kompensasi di aspek gaji, seluruh karyawan bank BNI Cibubur setuju bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan kedudukan dan jabatannya. Gaji karyawan BUMN termasuk Bank BNI, telah mempunyai standar yang ditetapkan oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dapat dikatakan sebagian besar gaji karyawan BUMN lebih tinggi dibandingkan perusahaan nasional yang ada di Indonesia.

Pada variabel budaya organisasi, seluruh karyawan setuju terjalin kerjasama dalam satu divisi atau antar divisi. Keadaan ini menunjukkan bahwa sukses tidaknya suatu kantor

cabang bank BNI, merupakan kerja dari semua anggota organisasi, bukan hasil kerja perorangan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur. Secara simultan kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur.

REFERENCES

- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Pers: Yogyakarta
- Panggabean, Sibarani Mutiara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran & Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudaryono. (2014) *Budaya dan Perilaku organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Satu. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto, Danang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service
- (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Timothy A, Robbins, Stephen P & Judge. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. edisi kelima. Jakarta: PT Indeks