

**ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*,
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI
KEPUASAN KERJA
(STUDI KASUS PADA PT. PISMATEX PEKALONGAN)**

Ary Dwi Anjarini¹⁾, Farikhul Muafiq²⁾, Aghus Jamaludin Kharis³⁾
Muhammad Ikromi⁴⁾, Dewi Setiawati⁵⁾

^{1,2,3,4,5}Prodi Administrasi Perkantoran, ITSNU Pekalongan

anjanierasta@gmail.com¹, farikhul@gmail.com², agusjamaludin872@gmail.com³
ikromimo90@gmail.com⁴, dewisetiawati221@gmail.com⁵

ABSTRAK - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi, budaya organisasi terhadap prestasi kerja dengan mengintervensi kepuasan kerja di PT Pismatex Pekalongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner, dengan jumlah responden sebanyak 143 orang yang memenuhi unsur-unsur dalam pengolahan data kemudian menggunakan alat analisis SPSS versi 23. Hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel perilaku organisasi terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh antara perilaku organisasi terhadap prestasi kerja, dan tidak ada pengaruh antara organisasi budaya terhadap prestasi kerja, namun terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja, sedangkan untuk mediasi (intervening) hasilnya kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi antara perilaku organisasi dengan prestasi kerja karena nilainya lebih kecil dari pengaruh langsungnya, dan variabel kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karena nilai r lebih besar daripada pengaruh langsung.

Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT- This study aims to determine the effect of organizational behavior, organizational culture on work performance by intervening job satisfaction at PT Pismatex Pekalongan. This research uses a quantitative method, by distributing questionnaires, with a total of 143 respondents who fulfill the elements in data processing then use the SPSS version 23 analysis tool. The results of this research data processing indicate that there is no influence between organizational behavior on job satisfaction variables, there is an influence between organizational culture on job satisfaction, there is an influence between organizational behavior on work performance, and there is no effect between organizational culture on work performance, but there is an influence between job satisfaction and job performance, while for mediation (intervening) the result is that job satisfaction is not a the mediating variable between organizational

behavior and work performance because the value is smaller than the direct effect, and the job satisfaction variable is the mediating variable between organizational culture and work performance because the value is greater r rather than direct influence.

Keywords : *Organizational Behavior, Organizational Culture, Work Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kumpulan orang yang memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan yang ditentukan bersama berada pada wadah organisasi, dalam menjalankannya dengan penerapan kebijakan dan aturan yang mendasari dari pencapaian tujuan yang diinginkan tersebut. Kebijakan yang ada pastinya akan mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut baik itu perilaku individu (*individual behavior*) maupun perilaku kelompok (*group behavior*) yang merupakan bagian dari perilaku organisasi (*organizational behavior*).

Organizational behavior berperan menentukan kebijakan penyelesaian masalah dalam lingkungan organisasi dengan mengatur dan mengendalikan perilaku anggotanya agar dapat memberikan prestasi kerja baik itu dari perilaku masing-masing anggota untuk memberikan kontribusinya dalam bekerja maupun perilaku yang mengharuskan mereka untuk mampu bekerja secara *team work*, interaksi mereka dalam perilaku organisasi akan membangun interpersonal antar individu.

Dengan adanya perilaku organisasi akan membawa pada budaya yang akan selalu menjadi *culture* bagi orang-orang yang ada di organisasi tersebut. *Organizational culture* sendiri merupakan bentuk norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi agar sejalan dengan harapan tujuan organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku di lingkungan tersebut dengan tujuan hal ini akan dapat menumbuhkan semangat dalam mencapai prestasi kerja bagi orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Struktur Perilaku orang dalam organisasi memperbaiki keefektifan dalam organisasi setiap individu memiliki keinginan, kebutuhan, sikap, nilai, karena perbedaan tersebut munculnya ketidaksepahaman atau bahkan konflik. Setiap organisasi mempunyai norma, budaya, sikap, keyakinan, etika sendiri-sendiri yang akan membentuk pola perilaku yang berbeda pada organisasi tersebut.

Prestasi kerja menjadi sangat penting untuk menilai kemampuan karyawan dan untuk pengembangan karir. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan setiap instruksi dari pimpinan, maka sebuah keharusan bagi seorang pimpinan untuk memahami karakter yang terpendam pada diri setiap karyawan. Dalam menjalankan sebuah organisasi dimana kumpulan dari individu yang berbeda memiliki keunikan karakter masing-masing yang secara tidak langsung akan membangun sebuah budaya organisasi. Yang kemudian akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

PT Pismatex sebagai organisasi perusahaan yang memiliki jumlah karyawan sangat banyak mencapai 1.734 dimana setiap bagian terkait antar satu dan yang lainnya pada bagian produksi tetap : 1.336 karyawan, kontrak : 86 karyawan, non produksi tetap : 268 karyawan, kontrak 44 karyawan, tentunya pengelolaan manajemen pada sisi sumber daya manusia sangat diperhatikan sehingga kepuasan kerja pegawainya dapat terpenuhi sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan. *Organizational Behaviour* yang diciptakan oleh manajemen perusahaan sendiri membentuk budaya yang dapat diikuti oleh pegawainya dengan berbagai karakter individu agar dapat bekerja secara kelompok. Terlebih di perusahaan PT. Pismatex setiap bagian terkait antar satu dan yang lainnya, dengan Manajerial pengelolaan Perilaku Organisasi yang dibangun dan Budaya Organisasi yang dibentuk menjadi sebuah budaya yang menjadi budaya individu memberikan kepuasan kerja dan prestasi kerja bagi karyawannya sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan itu sendiri. Penentuan organisasi dengan konsep organisasi klasik dan modern yang manakah yang juga menjadi pilihan kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuan di PT Pismatex Pekalongan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah, dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu “Bagaimana analisis pengaruh *organizational behaviour*, *organizational culture* terhadap prestasi kerja dengan intervening kepuasan kerja pada PT Pismatex Pekalongan” ?.

KAJIAN TEORI

***Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi)**

Organizational behavior adalah ilmu yang mempelajari bagaimana seharusnya perilaku baik itu pada tingkat individu ataupun tingkat kelompok pada

suatu organisasi. Dalam (Rajagukguk, 2017) perilaku organisasi merupakan bentuk aktualisasi pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana orang bertindak dalam organisasi. Sedang menurut Hanggreni masih dalam rajagukguk menyebutkan perilaku organisasi adalah bidang pokok ilmu pengetahuan yang mencakup tiga penentu perilaku organisasi yakni individu, kelompok dan struktur serta penerapannya agar organisasi dapat bekerja lebih efektif. Bentuk dari perilaku individu dengan menghargai dan menghormati organisasi, meminimalkan kesalahan kerja, mendukung pencapaian visi misi sedangkan perilaku kelompok adanya interaksi dengan rekan kerja, bekerja dalam team, lingkungan kerja yang mendukung.

Konsep dasar perilaku organisasi terdiri dari dua hal yakni hakika manusianya dan hakikat organisasinya. Hakikat manusia terdiri dari bahwa manusia itu memiliki perbedaan individu, merupakan seutuhnya manusia yang memiliki akal pikiran, dalam berperilaku termotivasi akan sesuatu hal. Dan hakikat organisasi terdiri dari bahwa organisasi merupakan sistem sosial dan memiliki kepentingan bersama (Rosmayudi, 2022).

Organizational Culture (Budaya Organisasi)

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem yang didalamnya memuat nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi dan norma yang berlaku, dianut dan dipatuhi oleh anggota yang ada dalam organisasi sebagai bentuk pedoman dalam berperilaku dan menjadi pemecah masalah dalam organisasi (Sutrisno, 2010). Nilai, norma dan keyakinan menjadi dasar bagi sumber daya organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dalam pelaksanaannya adanya derajat kesamaan, teladan budaya, nilai-nilai budaya, penerapan, kepatuhan, kesadaran diri.

Budaya organisasi menjadi strategis karena memiliki peran dalam mendorong efektivitas kerja organisasi baik jangka pendek maupun panjang. Adapun fungsi dari budaya organisasi menurut (Ras Muis, 2018) menyebutkan : 1). Sebagai identitas karyawan dalam bekerja, 2). Sebagai bentuk aturan komitmen yang dijalankan bersama, 3). Bentuk stabilitas sistem sosial organisasi, 4). Menjadikan perilaku bagi karyawan dalam organisasi dengan arahan manajer.

Dalam perannya budaya dapat menentukan arah kebijakan organisasi di lingkungan organisasi tersebut yang baik dilakukan atau tidak boleh dilakukan dengan menerapkan aturan budaya organisasi yang jelas.

Hakikat budaya organisasi tergambar dalam 7 karakteristik primer sebagai berikut:

- 1). Orientasi hasil
- 2). Orientasi orang
- 3). Orientasi tim
- 4). Inovasi dan pengambilan resiko
- 5). Perhatian
- 6). Kemantapan kerja
- 7). Keagresifan kerja

Ada 4 fungsi dari budaya organisasi yakni :

- 1). Menentukan peran yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya;
- 2). Mengutamakan tercapainya tujuan bersama daripada kepentingan masing-masing individu
- 3). Merangsang dan memunculkan peran karyawan dalam mengikuti budaya yang ada dan menjadi identitas bagi para pekerjanya.
- 4). Menjaga stabilitas sosial organisasi

Menurut Badeni dalam (Imron, 2019) budaya organisasi seperangkat nilai, standar yang dikembangkan dan dijadikan dasar bagi organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi, serta memecahkan masalah baik internal maupun eksternal organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi baik itu menyenangkan maupun tidak sebagai bentuk respon yang dirasakan karyawan yang diterimanya dari Organisasi perusahaannya. Kepuasan kerja sendiri dapat diukur dalam (Hutama, 2016) dari gaji upah yang diterima atau kompensasi, bonus, jaminan kerja, adanya promosi karir jabatan, rekan kerja yang membuat nyaman, adanya supervisi dari atasan, dan

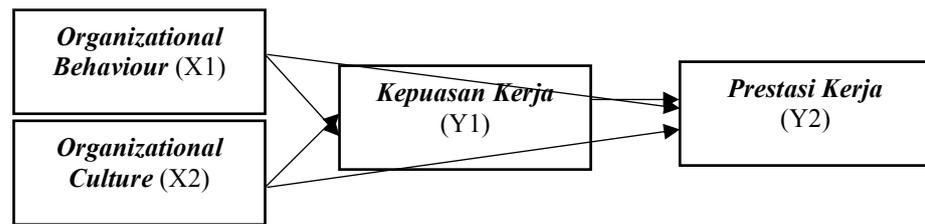
terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan merupakan perbandingan antar ekspektasi yang diharapkan dari kerja yang telah dijalankan dengan kenyataan yang diterimanya. Dalam (Yakup, 2017) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan bersikap positif terhadap kerja tersebut, dan sebaliknya seseorang yang menyatakan ketidakpuasannya sikap yang negatif terhadap kerja tersebut.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya, dalam penilaian prestasi kerja dilakukan oleh pimpinan di atasnya sesuai dengan standar penilaian yang ada dalam organisasi tersebut. Hal lain disebutkan dalam (Rajagukguk, 2017) menurut Maier prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, kompetensi, jabatan yang diemban, pemanfaatan waktu, kehadiran, keselamatan dalam kerja. Hal lain disebutkan dalam (Mangngi, 2018) indikator prestasi kerja yakni terdiri dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, disiplin waktu, sikap dan kecekatan mental kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki jumlah responden terbatas hanya sebanyak 150 karyawan dikarenakan penyesuaian jam kerja karyawan yang sangat ketat menjadikan pengujian ini hanya sample dari semua karyawan yang ada di PT Pismatex Pekalongan, dari 150 angket kuesioner yang tersebar yang kembali ada 148 kuesioner yang terisi, namun yang layak untuk diolah selanjutnya ada 143 kuesioner. dengan butir pertanyaan yang diukur menggunakan skala likert. Riset ini menggunakan metode kuantitatif menguji hubungan pengaruh variabel *organizational behavior*, *organizational culture* terhadap prestasi kerja karyawan PT Pismatex Pekalongan melalui mediasi kepuasan kerja dengan alat olah data menggunakan SPSS versi 23 untuk menguji validitas, reliabilitas, 4 uji asumsi klasik, dan uji hipotesis melalui regresi berganda dan uji intervening (mediasi). Adapun kerangka penelitian ini tergambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan :

H1 : adanya pengaruh *organizational behavior* terhadap kepuasan kerja

H2 : adanya pengaruh *organizational culture* terhadap kepuasan kerja

H3 : adanya pengaruh *organizational behavior* terhadap prestasi kerja

H4 : adanya pengaruh *organizational culture* terhadap prestasi kerja

H5 : adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

H6 : adanya pengaruh *organizational behavior* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja

H7 : adanya pengaruh *organizational culture* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja

Penelitian ini juga menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) untuk :

Model Persamaan regresi I :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Model Persamaan regresi II :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_2 \quad (2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Olah Data

Tabel 1. Deskripsi Responden

	Kategori	frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	67	46,85
	Perempuan	76	53,15
	Jumah	143	100
Usia	18 – 25 th	1	0,70
	26 – 35 th	53	37,06
	36 – 45 th	80	55,94

	46 – 55 th	9	6,30
	lebih dari 55 th	0	0
	Jumlah	143	100
Pendidikan	Kategori	frekuensi	Persentase
	SMP	31	21,68
	SMA/SMK	101	70,63
	D3	7	4,89
	Sarjana	4	2,80
	Total	143	100
Masa Kerja	Kategori	frekuensi	Persentase
	0 – 2 th	1	0,70
	3 – 5 th	0	0
	6 – 10 th	25	17,48
	11 – 20 th	53	37,06
	lebih dari 20 th	64	44,76
	Jumlah	143	100
Sub Bagian	Kategori	frekuensi	Persentase
	Administrasi	26	18,18
	Produksi	117	81,82
	Jumlah	143	100

Sumber : Olah data, 2023

Hasil kembali dari penyebaran angket kuesioner dalam riset ini sebanyak 148 responden namun yang valid dalam olah data dan reliabel hanya 143 kuesioner responden untuk selanjutnya digunakan dalam penelitian ini. Adapun deskripsi responden pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa diketahui banyaknya perempuan sekitar yang bekerja pada pabrik PT Pismatex, responden sebagian karyawan PT Pismatex memiliki usia mayoritas antara 36 tahun hingga 45 tahun, Sedangkan berdasarkan kategori latar belakang pendidikan dari data tersebut ternyata ada karyawan yang hanya berlatar pendidikan SMP, dan menurut informasi mereka adalah warga sekitar yang dipekerjakan pada bagian produksi seperti bagian jahit,

Untuk kategori masa kerja karyawan di PT Pismatex masa kerja lebih dari 20 tahun ada sebanyak 64 responden (44,76%) dari hasil tersebut diketahui rata-rata pekerja memiliki masa kerja yang cukup lama dan menurut informasi tingkat turnover karyawan sangat rendah kurang dari 1 persen pertahun itupun dikarenakan karena pensiun, dan selama di masa pandemi tahun 2021-2022 PT Pismatex tidak memPHK karyawannya hanya saja sempat dirumahkan beberapa karyawan produksi termasuk saat ini di tahun 2023 isu resesi tidak mempengaruhi produksi pabrik PT Pismatex karena masih beroperasi secara normal yang artinya masa kerja karyawan di PT Pismatex tergolong memiliki masa kerja yang lama, untuk yang baru 0 – 2 tahun itu adalah karyawan baru yang diterima karena menggantikan yang pensiun.

PT Pismatex yang bergerak dalam produksi sarung bagian yang terkait didalamnya adalah bagian *office* dan produksi, adapun data yang diperoleh diketahui ada sejumlah 26 responden (18,18) pada bagian administrasi yakni bagian HRD, *finance*, *payroll*, *accounting*, dan ada sejumlah 117 responden (81,82) pada bagian produksi baik itu mulai dari bagian persiapan, jahit, *dying*, *weaving*, *finishing*, *quality control*, *packing*, gudang warna, *softcones*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Sig.	Cronbach's Alpha	Hasil
<i>Organizational Behavior</i> (X1)	X1.1	0.000	0,666	Valid dan reliabel
	X1.2	0.000		
	X1.3	0.000		
	X1.4	0.000		
	X1.5	0.000		
	X1.6	0.000		
<i>Organizational Culture</i> (X2)	X2.1	0.000	0,729	Valid dan reliabel
	X2.2	0.000		
	X2.3	0.000		
	X2.4	0.000		
	X2.5	0.000		
	X2.6	0.000		
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0.000	0,793	Valid dan reliabel
	Y1.2	0.000		
	Y1.3	0.000		
	Y1.4	0.000		
	Y1.5	0.000		
	Y1.6	0.000		
	Y1.7	0.000		
	Y2.1	0.000	0,680	Valid dan reliabel
	Y2.2	0.000		

Prestasi Kerja (Y2)	Y2.3	0.000		
	Y2.4	0.000		

Sumber : Olah data SPSS versi 23, 2023

Uji validitas dalam riset ini menunjukkan hasil bahwa pada masing-masing variabel baik itu *Organizational behavior*, *organizational culture*, kepuasan kerja dan prestasi kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang artinya item pertanyaan valid untuk dilanjutkan dalam ke tahapan uji berikutnya. Dan pada uji reliabilitas pada sajian tabel diatas diketahui bahwa angka cronbach alpha variabel *organizational behavior* sebesar 0,666, variabel *organizational culture* sebesar 0,729, variabel kepuasan kerja sebesar 0,793 dan variabel prestasi kerja sebesar 0.680 hasil seluruhnya menunjukkan diatas 0,6 dari masing-masing variabel maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner ini reliabel untuk digunakan dan lanjut pada tahapan uji selanjutnya uji asumsi klasik.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		143
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,22894896
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,069
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,174
Asymp. Sig. (2-tailed)		,127

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olah data SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,127 yakni $> 0,05$ yang artinya pertanyaan dalam penelitian ini terdistribusi dengan residual normal, dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TotalX1	,682	1,466
	TotalX2	,598	1,671
	TotalY1	,757	1,321

a. Dependent Variable: TotalY2

Sumber : Olah data SPSS versi 23, 2023

Dari hasil tabel output “Coefficients” diperoleh hasil pada *Collinearity Statistics* pada unsur *Tolerance* pada variabel *Organizational Behavior* (X1) 0,682, variabel *Organizational Culture* (X2) 0,598, dan variabel Kepuasan Kerja (Y1) 0,757 dimana nilai tersebut $> 0,10$, sementara nilai VIF pada variabel *Organizational Behavior* (X1) sebesar 1,466, variabel *Organizational Culture* (X2) sebesar 1,671, dan variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 1,321 dimana nilai nilai tersebut $< 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi riset ini.

Tabel 5. Hasil Uji Durbin Watson - Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,376 ^a	,141	,123	1,24214	1,840

a. Predictors: (Constant), TotalY1, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: TotalY2

Sumber : Olah data SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan hasil tabel “*Model Summary*” diperoleh nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,840 dan pada tabel DW dengan signifikansi 5% yakni (dU) 1,7697 dan $< dU$ s.d $4 - dU = 2,2303$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi dan dapat memenuhi uji hipotesis.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	,418	1,047		,399	,691
1	TotalX1	,024	,045	,054	,525	,600
	TotalX2	,033	,045	,082	,749	,455
	TotalY1	-,031	,031	-,099	-1,020	,310

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Olah data SPSS versi 23, 2023

Hasil tabel *Coefficients* diketahui nilai Sig variabel *Organizational behavior* 0,600, *organizational culture* 0,455, dan kepuasan kerja 0,310, dimana nilai ketiganya > 0,05 maka bisa variabel-variabel tersebut dalam pengujiannya menggunakan uji gleser disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,282	2,735		4,125	,000
	TotalX1	,174	,123	,125	1,411	,160
	TotalX2	,536	,115	,413	4,670	,000

a. Dependent Variable: TotalY1

Sumber : Olah data SPSS versi 23, 2023

Analisis jalur (path analysis) model persamaan regresi I : $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$, dan model persamaan regresi II : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_2$ (2) dengan menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,602	1,571		5,475	,000
	TotalX1	,202	,067	,285	2,999	,003
	TotalX2	-,058	,067	-,089	-,875	,383
	TotalY1	,117	,046	,231	2,552	,012

a. Dependent Variable: TotalY2

Sumber : Olah data SPSS versi 23, 2023

Tabel 9. Hasil Uji Intervening

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION						
	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,0504	,0243	,0029	,0979	2,0781	,0377

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION						
	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,0834	,0322	,0202	,1466	2,5855	,0097

Sumber : Olah data SPSS versi 23, 2023

Dari hasil uji persamaan regresi berganda dapat diinterpretasikan :

- Nilai signifikansi X1 0,160 diatas 0,050 yang artinya variabel *organizational behavior* tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y1)
- Nilai signifikansi X2 0,000 dibawah 0,050 yang artinya variabel *organizational culture* berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y1)
- Nilai signifikansi X1 0,003 dibawah 0,050 yang artinya variabel *organizational behavior* berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y2)
- Nilai signifikansi X2 0,383 diatas 0,050 yang artinya variabel *organizational culture* tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y2)
- Nilai signifikansi Y1 0,012 dibawah 0,050 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y2)
- Pengaruh langsung variabel *organizational behavior* terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,285, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0,125 \times 0,231 = 0,028$, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi variabel intervening karena nilainya lebih kecil daripada pengaruh secara langsung., dan meskipun nilai signifikansi intervening pertama ini sebesar $0,0377 < 0,05$ artinya signifikan.
- Pengaruh langsung variabel *organizational culture* terhadap prestasi kerja sebesar -0,089, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan

kerja yaitu sebesar $0,413 \times 0,231 = 0,095$, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening karena nilainya lebih besar daripada pengaruh secara langsung yang nilainya negatif, dan memiliki nilai signifikansi intervening kedua ini sebesar $0,0097 < 0,05$ artinya signifikan.

Pembahasan Dan Implikasi Manajerial

1. Pengaruh *Organizational behavior* terhadap kepuasan kerja pada PT Pismatex Pekalongan

Hasil pengujian hipotesis 1 tidak terdapat pengaruh antara *organizational behavior* dengan kepuasan kerja di PT Pismatex, dimana bahwa baik perilaku individu dengan indikator menghargai dan menghormati organisasi, meminimalkan kesalahan kerja, mendukung pencapaian visi misi organisasi dan juga perilaku kelompoknya dengan indikator adanya interaksi dengan rekan kerja, bekerja dalam team, lingkungan kerja yang mendukung tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka. *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi) : setiap karyawan mendukung visi misi dan tujuan organisasi dengan menerapkan 5 R (Rapi, Resik, Rawat, Rajin, Ringkas). Hasil ini sejalan dengan penelitian. Belum ada riset sejenis yang mendukung atau tidak mendukung penelitian pada variabel ini.

2. Pengaruh *Organizational culture* terhadap kepuasan kerja pada PT Pismatex Pekalongan

Hasil pengujian hipotesis 2 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational culture* dengan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa *organizational culture* yang dibangun dengan Indikator derajat kesamaan, teladan budaya, nilai-nilai budaya, penerapan, kepatuhan, kesadaran diri di PT Pismatex mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik budaya yang tercipta semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Pismatex. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Yakup, 2017) yang menghasilkan penelitian secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Organizational behavior* terhadap prestasi kerja pada PT Pismatex Pekalongan

Hasil pengujian hipotesis 3 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational behavior* dengan prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi baik itu perilaku individu maupun perilaku kelompok yang tinggi akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Pismatex dengan indikator kualitas kerja, kompetensi, kuantitas, melebihi target kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Rajagukguk, 2017) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan perilaku individu dan perilaku kelompok terhadap prestasi kerja.

4. Pengaruh *Organizational culture* terhadap prestasi kerja pada PT Pismatex Pekalongan

Hasil pengujian hipotesis 4 tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Organizational culture* terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dibangun tidak serta merta akan mempengaruhi prestasi kerja baik itu dari sisi kualitas kerja, kompetensi, kuantitas, kelebihan target kerja karyawan PT Pismatex. Hasil ini sejalan tidak sejalan dengan penelitian oleh (Imron, 2019) yang menghasilkan penelitian bahwa variabel budaya organisasi dengan prestasi kerja memiliki hubungan positif namun dengan kriteria keeratan rendah.

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja pada PT Pismatex Pekalongan

Hasil pengujian hipotesis 5 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan indikator Kesesuaian beban kerja dengan kompensasi, promosi karir, pengawasan kerja, support rekan kerja, keamanan kerja, jaminan kerja, bonus kerja dan upah lembur akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Pismatex dengan indikator kualitas kerja, kompetensi, kuantitas, kelebihan target kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Hutama, 2016) yang menyatakan terdapatnya pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap prestasi

kerja karyawan.

Pemberian kepuasan kerja gaji Pokok sesuai UMK, BPJS kesehatan dan tenaga Kerja, koperasi, promosi karir. Prestasi Kerja dengan pemberian bagi prestasi kerja lebih dengan bonus Bagi bagian produksi premi produksi (BK) dan pengurangan premi (BS), bagi bagian office adanya tunjangan.

6. Pengaruh *Organizational behavior* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian dan analisis jalur didapatkan hasil bahwa pengaruh langsung *organizational behavior* terhadap prestasi kerja sebesar 0,285, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0,125 \times 0,231 = 0,028$, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi variabel intervening karena nilainya lebih kecil daripada pengaruh secara langsung, yang artinya bahwa perilaku organisasi baik perilaku individu dalam menghargai dan menghormati organisasi, meminimalkan kesalahan kerja, mendukung pencapaian visi misi organisasi dan juga perilaku kelompoknya dengan adanya interaksi dengan rekan kerja, bekerja dalam team, lingkungan kerja yang mendukung tidak mempengaruhi prestasi kerja meskipun melalui kepuasan kerja yang didapat dengan adanya kesesuaian beban kerja dengan kompensasi, promosi karir, pengawasan kerja, support rekan kerja, keamanan kerja, jaminan kerja, bonus kerja dan upah lembur yang diberikan oleh PT. Pismatex kepada karyawannya.

7. Pengaruh *Organizational culture* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian dan analisis jalur diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung *organizational culture* terhadap prestasi kerja sebesar 0,089, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0,413 \times 0,231 = 0,095$, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening karena nilainya lebih besar daripada pengaruh secara langsung yang nilainya negatif, yang artinya bahwa budaya organisasi yang tercipta derajat kesamaan, teladan budaya, nilai-nilai budaya, penerapan, kepatuhan, kesadaran diri di PT Pismatex mampu

mempengaruhi tingkat prestasi kerja berupa kualitas kerja, kompetensi, kuantitas, kelebihan target kerja dengan melalui adanya kesesuaian beban kerja dengan kompensasi, promosi karir, pengawasan kerja, support rekan kerja, keamanan kerja, jaminan kerja, bonus kerja dan upah lembur yang diberikan oleh PT. Pismatex kepada karyawannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis olah data menggunakan SPSS versi 23 penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *organizational behavior* terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Pismatex dengan Nilai signifikansi 0,160 diatas 0,050, terdapat pengaruh antara *organizational culture* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pismatex dengan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,050, terdapat pengaruh antara *organizational behavior* terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi 0,003 dibawah 0,050, dan tidak terdapat pengaruh antara *organizational culture* terhadap prestasi kerja karyawan PT Pismatex dengan nilai signifikansi 0,383 diatas 0,050, namun terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan PT Pismatex dengan nilai signifikansi 0,012 dibawah 0,050, sedangkan untuk mediasi (intervening) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi antara *organizational behavior* dengan prestasi kerja karena nilainya lebih kecil dari pengaruh secara langsung yakni Pengaruh langsung variabel *organizational behavior* terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,285, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0,125 \times 0,231 = 0,028$, dan variabel kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara *organizational culture* dengan prestasi kerja karena nilainya lebih besar daripada pengaruh secara langsung, yakni Pengaruh langsung variabel *organizational culture* terhadap prestasi kerja sebesar -0,089, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0,413 \times 0,231 = 0,095$.

DAFTAR PUSTAKA

Hutama Adhyasaka. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Vol. 40. No. 1. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).

- Imron. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. Vol. 5. No. 1 Edisi Juli. Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba pangkalpinang.
- Mangngi, Ruben Fallo. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Vol. 7 No. 2. Journal Of Manajemen.
- Muhammad Ras Muis, dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018. E-ISSN2599-3410| P-ISSN: 2614-3259
- Rajagukguk Tiur. 2017. Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. Vol. 3. No. 2. Jurnal Ilmiah Methonomi
- Rizal Nabawi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 2 No. 2 . Maneggio (jurnal ilmiah Magister Manajemen)
- Rosmayudi, Afifah, dkk. 2022. Perilaku Organisasi. Widina Bhakti Persada Bandung
- Sudarnoto, Eko. 2021. Book Chapter Perilaku Organisasi - Budaya Organisas, hal 267-268. Widina Bhakti Persada Bandung
- Sutrisno Edi. (2010). Budaya Organisasi. Kencana.
- Yakup. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal 273 -290. Perisai Journal