

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN BIMA

Fajrianti<sup>1</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

<sup>2</sup>Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima,  
[fajriantinurfadli@gmail.com](mailto:fajriantinurfadli@gmail.com)

## Abstrak

*Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dengan sampel 51 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, kusioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, korelasi sederhana, Uji determinasi dan uji t (dua pihak). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai uji t sebesar 10,437 dan Sig 0,000. Tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima adalah sangat kuat.*

*Kata Kunci: Organisasi, Kepuasan Kerja.*

## Abstract

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture on employee job satisfaction at the Bima Regency Political and National Unity Board. The type of research used is associative, with a sample of 59 respondents. The sampling technique used is saturation sampling. The research instrument uses a questionnaire with a Likert scale measurement. Data collection techniques by observation, questionnaire, interview and literature study. Data analysis methods used were validity test, reliability test, simple linear regression, simple correlation, determination test and t test (two parties). The results of this study conclude that organizational culture has a significant influence on employee job satisfaction as evidenced by the t test value of 10,437 and Sig 0,000. The level of influence of organizational culture on employee job satisfaction at the Bima Regency Political Unity Agency is very strong.*

*Key Words: : Organizational Culture, Job Satisfaction*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran pegawai meskipun berbagai fasilitas/sarana maupun sumber daya lain telah tersedia, maka organisasi tidak akan dapat berjalan, karena manusia merupakan penggerak jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, SDM merupakan aset yang tak ternilai keberadaannya bagi suatu organisasi (Batilmurik & Noermijati,

2019). Dalam suatu organisasi terdapat beberapa faktor yang saling menunjang satu sama lain, di antaranya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan

organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi.

Selain budaya dalam organisasi terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu Kepuasan kerja. Kepuasan kerja (job satisfaction) pegawai dalam suatu organisasi tentunya penting untuk diperhatikan oleh jajaran manajemen karena kepuasan kerja akan menentukan tingkat semangat kerja dari para pegawai itu sendiri. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi tentunya akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dibandingkan dengan pegawai yang tingkat kepuasannya lebih rendah. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti maka ditemukan masalah di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima, yang berkaitan dengan budaya organisasi antara lain pegawai masih menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara individu, kurangnya inisiatif dari para pegawai untuk mau bekerja sama, budaya kerja seperti ini menjadi penghambat bagi kemajuan organisasi. Selanjutnya masalah kepuasan kerja pegawai masih belum tercapai karena masih banyak pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja, dan hasil kerja masih jauh dari harapan pimpinan baik secara kualitas dan kuantitas

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dilakukan penelitian untuk membahas lebih jauh dan menganalisis pengaruh yang ditimbulkan sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul : "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima"

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting untuk memberdayakan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan dalam perusahaan agar mampu memberikan

kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Menurut Wahyudi (2012), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan daripada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan dan masyarakat terpenuhi.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia apabila dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi (Manafe & Setyorini, 2019), karena setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia merupakan energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, dan tindakan.

### **Budaya Organisasi**

Rivai (2015:431) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Siagian (2014:75) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kesepakatan bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organisasional yang mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2012 : 125) menjelaskan Indikator dari Budaya Organisasi adalah :

1. Inisiatif Individu
2. Toleransi
3. Pengarahan
4. Integrasi
5. Dukungan manajemen
6. Kontrol
7. Sistem imbalan
8. Pola komunikasi

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2013:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif

karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2016 : 291), indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Kemampuan
3. Kejujuran
4. Kreatifitas
5. Kepemimpinan
6. Tingkat gaji
7. Kompensasi tidak langsung
8. Lingkungan kerja

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2016 : 311) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Dalam pelaksanaannya, dapat kita lihat jika ada pegawai yang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku, hal ini tentu menjadi perhatian khusus dimana ada indikasi bahwa pegawai tersebut merasa tidak puas dengan apa yang ia kerjakan ataupun tugas yang ia kerjakan bertentangan dengan prinsipnya.

## **II. METODE**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif. yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono 2016).

### **2.2 Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 orang pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima yang terdiri dari PNS sebanyak 23 orang, Honorer sebanyak 6 orang, dan sukarela sebanyak 30 orang. Adapun Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sehingga sampel yang diambil adalah sebanyak 51 orang.

### **2.3 Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Kuisisioner yang berisi sejumlah pernyataan dengan pengukuran skala likert dan mempunyai bobot yang berbeda pada setiap jawaban.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner pada 59 orang pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima, observasi, wawancara dan studi pustaka.

### **2.4 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima dan waktu penelitian ini dilakukan selama dua bulan yaitu dari bulan desember 2019 sampai bulan januari 2020.

### **2.5 Teknik Analisa Data**

Tehnik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

#### **2.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

#### **2.5.2 Reliabilitas**

Dalam pengukuran reliabilitas, penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* sebagai ukuran reliabilitas.

#### **2.5.3 Regresi Linier Sederhana**

Adalah Analisis yang digunakan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

#### 2.5.4 Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi sederhana adalah uji statistik untuk mencari korelasi ataupun pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

#### 2.5.5 Uji Determinasi

Yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi antara variabel X terhadap variabel Y.

#### 2.5.6 Uji t (uji dua pihak)

Uji t (uji dua pihak) adalah untuk menguji signifikansi pengaruh, yaitu apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi dimana sampel diambil, maka perlu diuji signifikansinya

#### 2.6 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung dan diukur. Data kuantitatif ini berasal dari jawaban angket yang diberi skor kemudian dihitung dengan alat analisis yang digunakan.

#### 2.7 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Standar
Budaya Organisasi	Item 1	0,696	0,300
	Item 2	0,781	0,300
	Item 3	0,804	0,300
	Item 4	0,802	0,300
	Item 5	0,764	0,300
	Item 6	0,776	0,300
	Item 7	0,818	0,300
	Item 8	0,650	0,300

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas dengan program SPSS terhadap item pernyataan pada variabel X, semuanya dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi sudah memenuhi standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Standar
Kepuasan Kerja	Item 1	0,708	0,300
	Item 2	0,761	0,300
	Item 3	0,720	0,300
	Item 4	0,857	0,300
	Item 5	0,831	0,300
	Item 6	0,684	0,300
	Item 7	0,710	0,300
	Item 8	0,789	0,300

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas dengan program SPSS terhadap item pernyataan pada variabel X, semuanya dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi berada di atas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

#### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Ket
Budaya Organisasi	0,892	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,893	0,6	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alphas* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

#### Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Nilai Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5,242	2,156

Budaya Organisasi	,774	,074
-------------------	------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber :Olah data SPSS, 2020

Dari hasil olah data diatas dengan SPSS maka dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,242 + 0,774X$$

Dari persamaan regresi sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa :

Y = nilai variabel kepuasan kerja

a = Konstanta atau bila harga X = 0 maka nilai variabel kepuasan kerja adalah sebesar 5,242

b = koefisien regresi budaya organisasi, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,774

X = Variabel budaya organisasi

#### Korelasi Sederhana

Tabel 5. Nilai Korelasi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 <sup>a</sup>	,690	,683	3,44793

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber :Olah data SPSS, 2020

Dari hasil olah SPSS dapat diperoleh nilai korelasi sederhana adalah sebesar 0,830. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 6. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
--------------------	------------------

0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadipengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai sebesar 0,830 berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat pengaruh Sangat Kuat.

#### Uji Determinasi

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,690 \times 100\%$$

$$= 69,0\%$$

Jadi terdapat korelasi antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kualitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 69,0%, artinya pengaruh budaya organisasi kuat, sedangkan sisanya 31,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor lingkungan kerja, prestasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

#### Uji t (dua pihak)

Tabel 7. Nilai Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,431	,019
Budaya Organisasi	10,437	,000

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber :Olah data SPSS, 2020

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 10,437 dan nilai sig sebesar 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t-tabel untuk  $dk = n - 2 = 51 - 2 = 49$  dan taraf kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,002.



Ketentuan :

- Bilal -hitung lebih kecil dari t-tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak begitu pula sebaliknya bila t-hitung lebih besar dari t-tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Lalu bila Sig < 0,05 maka dinyatakan signifikan dan bila Sig > 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan.

#### Pengujian Hipotesis :

$H_0$  ;  $\beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima.

$H_a$  ;  $\beta \neq 0$ , terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima.

Ternyata dari hasil SPSS ditemukan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (10,437 > 2,002) maka  **$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak**. Dengan kata lain Hipotesis alternatif yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima dapat diterima atau terbukti.

Kemudian nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 (Sig 0,000 < 0,05) maka dinyatakan pengaruhnya adalah signifikan.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Simpulan

1. Tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima adalah sangat kuat, hal ini diperoleh dari nilai korelasi sederhana pada output SPSS yaitu hanya sebesar 0,830 berada pada interval 0,80 – 1,000.
2. Uji determinasi diperoleh sebesar 69,0%, artinya pengaruh budaya organisasi sangat besar, sedangkan sisanya 31,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima, dimana nilai t-hitung

sebesar 10,437 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,002 (10,437 > 2,002) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).

### 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah:

1. Disarankan pada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima untuk terus meningkatkan budaya organisasi karena berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi peneliti lain yang akan mengambil penelitian tentang variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai diharapkan dapat lebih menyempurnakan penelitian ini sehingga menjadi acuan dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Aldhuwaihi. 2013. The Influence of Organisational Culture On Job Satisfaction, Organisational Commitment and Turnover Intention : A Study On The Banking Sector In The Kingdom Of Saudi Arabia.
- Batilmurik, R. W., & Noermijati, A. (2019). Organizational commitment of police officers: A static study technique in Indonesian national police. *Journal of Advanced Research in Dynamic and Control Systems*, 11, 1876-1884.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi, Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Kreitner, Kinicki. 2005. Organizational Behavior. Jakarta: Balai Pustaka
- Manafe, J. D., & Setyorini, T. (2019). The impact of organizational commitment as mediator and moderator relationship between budgeting participation on managerial performance. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 1(01), 11-20.

- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan. Edisi ke-7, Depok : PT Rajagrafindo.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, Indarti. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Media Group.
- .