



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta

Muhammad Isnaini Fathoni^a dan Mursyid^b

^a Fathony.aya@gmail.com , Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta
^b mursyid@amayogyakarta.ac.id , Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture on job satisfaction of non-health workers in the Technical Implementation Unit of the Yogyakarta City Pratama Hospital. The population in this study amounted to 67 people, while the sample in this study amounted to 57 people. The results of this study indicate that the magnitude of the Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction of Non-Health Workers Employees in the Technical Implementation Unit of the Pratama Hospital, Yogyakarta City is 0,718.

Keywords Organizational Culture, employee job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan tenaga non kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan tenaga non kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta adalah 0,718.

Kata kunci Budaya Organisasi, kepuasan kerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Menurut Herlambang (2017:1) dalam sebuah organisasi, apapun kegiatan yang dilakukan, menghasilkan produk atau memberikan pelayanan berupa jasa pasti mempunyai tujuan yang akan dicapai. Keberhasilan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai dalam sebuah organisasi terdapat banyak aspek yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi antara satu aspek dengan aspek lainnya. Salah satu aspek yang mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi adalah adanya tingkah laku manusia di dalam sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia. Bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi tersebut, tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif manusia tidak diikutsertakan. Mengatur manusia di dalam lingkungan perkantoran membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang memadai, karena manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda, sehingga manusia tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti halnya mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain (Priansa, 2013:135).

Kegiatan sehari-hari seseorang dalam organisasi tidak akan terlepas dari bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari. Agar pembentukan suatu karakter tiap individu tersebut dapat tercapai dengan baik, ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, dan harapan.

Menurut Fahmi (2014:95) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat, maka akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut. Menurut Robbins dalam Fahmi (2014:96) budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas. Sebuah budaya organisasi tidak dengan sendirinya terbentuk, namun semua itu melalui proses yang panjang yaitu menyangkut berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa kesetiaan yang tinggi pada perusahaan apabila dalam bekerja seseorang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2014:193-194). Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap perkembangan organisasinya. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan organisasinya. Karyawan yang membolos, malas, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan kerja karyawan rendah.

Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah Sakit Pratama merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) untuk menunjang operasional Dinas Kesehatan dalam pelayanan upaya kesehatan perorangan dan pelayanan rujukan sesuai dengan jenis pelayanan yang ada. Rumah Sakit Pratama mulai beroperasi pada Tahun 2016. Dapat dikatakan bahwa Rumah Sakit Pratama tergolong rumah sakit yang masih baru karena belum lama beroperasi. Sehingga dari segi manajemen dapat dikatakan belum sepenuhnya terbentuk suatu manajemen yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Perilaku individu atau kelompok di dalamnya juga belum sepenuhnya mencerminkan suatu budaya organisasi yang kuat. Hal tersebut dikarenakan dalam tiga tahun beroperasi, Rumah Sakit Pratama telah mengalami pergantian direktur sebanyak tiga kali. Seperti disebutkan pada teori budaya organisasi menurut Schein dalam Uha (2013:21-22) proses terbentuknya budaya organisasi melalui beberapa teori antara lain melalui teori *sociodynamic*, teori kepemimpinan, dan teori pembelajaran. Dalam teori kepemimpinan dijelaskan bahwa teori ini proses pembentukan budaya organisasi menekankan hubungan pemimpin dengan kelompok anggota organisasi dan pengaruh gaya pemimpin terhadap formasi kelompok anggota organisasi yang relevan dengan menitikberatkan pada proses pembentukan budaya organisasi. Artinya, keberadaan dan kebijakan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi pembentukan budaya yang ada di dalamnya. Sedangkan, seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa Rumah Sakit Pratama dalam tiga tahun ini telah tiga kali mengalami pergantian direktur, otomatis hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan bawahan dan juga kebijakan yang diterapkan belum dapat sepenuhnya membentuk suatu budaya organisasi yang kuat.

Keberadaan dan hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan bawahan juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Sinambela (2018:309-310) bahwa setidaknya terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya adalah mutu pengawasan, yaitu kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Maka, membentuk budaya yang kuat melalui hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahan akan menciptakan budaya organisasi yang kuat dan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja.

Direktur Rumah Sakit Pratama dan para bawahan selalu mengupayakan untuk menciptakan kondisi manajemen yang lebih baik lagi, mulai dari segi kedisiplinan, kerjasama, koordinasi antar unit sampai pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Upaya tersebut diwujudkan dengan dilakukannya apel yang rutin dilaksanakan setiap pagi tepat pukul 07.30 WIB. Sebelum memulai pekerjaan kantor dan melakukan pelayanan di masing-masing unit, seluruh karyawan Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta selalu berkumpul di lantai 5 untuk melakukan apel pagi yang dipimpin langsung oleh direktur rumah sakit. Apel pagi dilakukan untuk koordinasi ketugasan apabila ada agenda di hari tersebut, pelaporan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan atau dihadiri oleh yang bersangkutan, pelaporan jumlah pasien yang dirawat, pelaporan pegawai yang bertugas pada masing-masing unit pelayanan rawat inap, dan penyampaian evaluasi, kritik apabila ada, serta saran atau masukan secara terbuka. Apel yang dilakukan rutin setiap pagi tersebut merupakan budaya yang sudah diterapkan oleh rumah sakit sejak awal berdiri.

Menurut Fahmi (2014:95) yang telah disebutkan di atas, suatu kebiasaan yang diterapkan dan dipakai dalam aktivitas kerja dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Apabila suatu organisasi menerapkan budaya yang kuat maka akan dapat mendorong peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut. Sehingga dengan meningkatnya kualitas dan keefektifan kerja akan dapat mencerminkan suatu tingkat kepuasan kerja pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta”.

Permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga non kesehatan Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta?
2. Berapakah persentase pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga non kesehatan Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) dalam Sinambela (2019:555) berpendapat budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sinambela (2019:558-559) ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan dapat menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut adalah:

- 1) Inisiatif Individu. Yang dimaksud inisiatif individu adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.
- 2) Toleransi terhadap Tindakan Beresiko. Dalam budaya organisasi perlu ditekankan sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.
- 3) Pengarahan. Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
- 4) Integrasi. Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 5) Dukungan Manajemen. Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan atau pegawai sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.
- 6) Kontrol. Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas atau atasan langsung yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.
- 7) Identitas. Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai suatu kesatuan dalam organisasi sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- 8) Sistem Imbalan. Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan misalnya kenaikan gaji, promosi, bonus, insentif, dan sebagainya, didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 9) Toleransi terhadap Konflik. Sejah mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Meskipun demikian, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

- 10) Pola Komunikasi. Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Terkadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan serta antara para pegawai itu sendiri.
2. Kepuasan Kerja
- a. Pengertian Kepuasan Kerja
- Menurut Robbins (2003) dalam Sinambela (2019:477), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.
- b. Indikator Kepuasan Kerja
- Menurut Luthans dalam Umar (2010:38) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:
- 1) Kepuasan terhadap Gaji. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - 2) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.
 - 3) Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
 - 4) Kepuasan terhadap Supervisor. Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.
 - 5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja. Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta

2. Obyek Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013).

4. Populasi dan Sampling
 - a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tenaga non kesehatan UPT Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta yang berjumlah 67 orang.

 - b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016:82).

Menurut Sugiyono (2012:62) metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n : ukuran sampel
 N : ukuran populasi
 d : taraf nyata atau batas kesalahan

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogen yaitu UPT Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta, sifat homogen dari penelitian ini dapat dilihat dari jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan terakhir. Sehingga pada perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, digunakan batas kesalahan 5% mampu merefleksikan keseluruhan populasi yang ada. Jumlah populasi yang digunakan adalah 67 orang, dengan rumus di atas maka:

$$\begin{aligned} n &= \frac{67}{67 \cdot (0,0025) + 1} \\ &= \frac{67}{1,1675} \end{aligned}$$

= 57,38758 dibulatkan menjadi 57 sampel

Jadi berdasarkan perhitungan di atas, dari populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 57 responden.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, dan studi kepustakaan dengan literatur, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

5. Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sedangkan variabel independen adalah budaya organisasi.

a. Definisi konseptual

Budaya Organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

b. Definisi Operasional

1) Indikator Budaya organisasi

- a) Inisiatif Individu. Yang dimaksud inisiatif individu adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.
- b) Toleransi terhadap Tindakan Beresiko. Dalam budaya organisasi perlu ditekankan sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.
- c) Pengarahan. Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
- d) Integrasi. Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
- e) Dukungan Manajemen. Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan atau pegawai sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.
- f) Kontrol. Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas atau atasan langsung yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.
- g) Identitas. Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai suatu

kesatuan dalam organisasi sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

- h) Sistem Imbalan. Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan misalnya kenaikan gaji, promosi, bonus, insentif, dan sebagainya, didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- i) Toleransi terhadap Konflik. Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Meskipun demikian, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.
- j) Pola Komunikasi. Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Terkadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan serta antara para pegawai itu sendiri.

2) Indikator Kepuasan Kerja

- a) Kepuasan terhadap Gaji. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.
- c) Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- d) Kepuasan terhadap Supervisor. Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.
- e) Kepuasan terhadap Rekan Kerja. Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

6. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Jumlah item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya organisasi 10 butir dan kepuasan kerja 10 butir

7. Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas Data

Uji validitas adalah uji ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* dengan bantuan SPSS 22. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5%.

b) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah uji kekonsistenan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan komputer program SPSS 22 didapatkan hasil bahwa alat ukur yang digunakan reliabel karena mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 (Sekaran, 2000).

8. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah digunakan analisis regresi berganda, sedangkan untuk pengujian hipotesis dapat digunakan uji t dengan analisis regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS

PEMBAHASAN

Pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikatnya (kepuasan kerja) dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana. Sedangkan untuk menguji signifikansinya, dilakukan uji t.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh data sebagaimana tersaji pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.570	4.238		2.494	.016
Budaya Organisasi	.718	.119	.630	6.018	.000

a. Dependent Variable:Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1 tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.570 + 0,718 X$$

Nilai atau angka konstanta pada persamaan tersebut adalah 10,570. Angka tersebut mempunyai arti bahwa jika tidak ada Budaya Organisasi (X), maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 10,570.

Nilai atau angka koefisien regresi adalah 0,718. Angka tersebut mengandung arti bahwa apabila Budaya Organisasi (X) ditingkatkan atau diturunkan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat atau menurun sebesar 0,718 satuan. Nilai koefisien regresi tersebut bertanda positif, dengan demikian, maka kenaikan atau penurunan Budaya Organisasi (X) berbanding lurus dengan kenaikan atau penurunan Kepuasan Kerja (Y).

2. Uji t

Berdasarkan tabel 1 sebagaimana tersaji di atas, diperoleh informasi bahwa nilai t hitung sebesar 6,018 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Nilai signifikansi t hitung tersebut kurang dari 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian, maka pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) signifikan.

3. Uji R²

Besarnya kontribusi atau sumbangan Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditentukan berdasarkan uji koefisien determinasi. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh informasi sebagaimana tersaji pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.386	5.570

a. Predictors:(Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 2 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,367. Nilai tersebut mengandung arti bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 39,7%. Sedangkan sisanya 60,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Budaya organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Besarnya pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,718. Signifikansi dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar 6,018 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05. Budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 39,7% terhadap Kepuasan kerja, hal ini diperoleh dari uji koefisien determinasi yang diperoleh nilai R² sebesar 0,397.

Saran

1. Sangat penting untuk meningkatkan nilai budaya organisasi, karena hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Diharapkan untuk terus menjaga dan meningkatkan hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan sehingga dapat mendorong kepuasan kerja dalam diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham, 2014, *Manajemen:Teori, Kasus, dan Solusi*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Herlambang, Susatyo, 2017, *Perilaku Organisasi*, Citra Sains, Surakarta.
- Marzuki, Ahmad Siddiq, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surakarta)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Mustafid, M., 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni, Agus Garnida, 2013, *Manajemen Perkantoran:Efektif, Efisien dan Profesional*, Alfabeta, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, Sartono Sinambela, 2019, *Manajemen Kinerja:Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Uha, Ismail Nawawi, 2013, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Kencana, Depok.
- Umar, Husein, 2010, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT Rajagrafindo, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Zaen, Vilda Musyarofah Nur'aini, 2018, *Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kinerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di KSPPS BMT Bima Muntilan)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta