

Hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli

Yatiaman Lase, Delipiter Lase, Eliagus Telaumbanua, Heseziduhu Lase

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

e-mail: yatiamanlas@gmail.com

ARTICLE INFO

Received:

Revised:

Accepted:

Published:

KEYWORDS

employee morale, job satisfaction, KPU Kota Gunungsitoli, organizational culture, quantitative research

ABSTRACT

This study examines the relationship between organizational culture and employee job satisfaction at the KPU Office in Kota Gunungsitoli. Using a quantitative research methodology, data were collected from all 30 employees using a structured questionnaire based on the Likert scale. The independent variable, organizational culture, included indicators such as leadership, discipline, employee engagement, and communication. The dependent variable, job satisfaction, encompassed fair compensation, job placement according to skills, work intensity, work environment, supportive equipment, leadership attitudes, and job monotony. Analysis through Pearson's product-moment correlation revealed a significant positive relationship between organizational culture and job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.400, exceeding the critical value of 0.304 at a 5% significance level. The determination coefficient suggested that organizational culture accounts for 16% of the variance in job satisfaction, indicating other factors outside the scope of this study influencing the remaining 84%. These findings underscore the critical impact of a supportive organizational culture on employee satisfaction levels and suggest that enhancing organizational culture could lead to improved employee morale and productivity. Recommendations for future research include expanding the variables to include compensation policies, leadership styles, and external economic conditions to provide a more comprehensive understanding of the factors affecting job satisfaction.

©2024 Authors. Published by PT Delada Cahaya Masagro

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRAK

Penelitian ini menguji hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di Kantor KPU Kota Gunungsitoli. Dengan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dari 30 karyawan dengan menggunakan kuesioner terstruktur berdasarkan skala Likert. Variabel independen, budaya organisasi, mencakup indikator-indikator seperti kepemimpinan, disiplin, keterlibatan karyawan, dan komunikasi. Variabel dependen, kepuasan kerja, mencakup kompensasi yang adil, penempatan kerja sesuai dengan keahlian, intensitas kerja, lingkungan kerja, peralatan yang mendukung, sikap kepemimpinan, dan pekerjaan yang monoton. Analisis melalui korelasi product moment Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,400, melebihi nilai kritis 0,304 pada tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi menyumbang 16% dari varians dalam kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini mempengaruhi 84% sisanya. Temuan ini menggarisbawahi dampak penting dari budaya organisasi yang mendukung terhadap tingkat kepuasan karyawan dan menunjukkan bahwa meningkatkan budaya organisasi dapat meningkatkan moral dan produktivitas karyawan. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas variabel-variabel yang ada dengan memasukkan kebijakan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi ekonomi eksternal untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja, KPU Kota Gunungsitoli, penelitian kuantitatif, semangat kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan sebuah aspek kritis dalam lingkungan kerja, yang mengacu pada sejauh mana karyawan merasa puas dan terpenuhi dengan pekerjaan mereka. Aspek ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mat Tiya & Mohd Yunos (2021) dan Montuori et al. (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif dan respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sifat pekerjaan, persepsi keadilan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, dan peluang pengembangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi dukungan kepemimpinan (Judge & Piccolo dalam Kusumaresti, 2020; Waruwu, 2024; Waruwu et al., 2024), kompensasi (Fulmer et al., 2023; Milkovich et al., 2014), peluang pertumbuhan (Faragher dalam Extremera et al., 2020), keseimbangan kehidupan kerja (Allen & Kiburz dalam Winialda & Aslamawati, 2023), lingkungan kerja dan budaya organisasi (Schneider et al. dalam Powell et al., 2021).

Budaya organisasi merupakan kesesuaian cara pandang, gaya perilaku maupun tindakan yang menjadi kebiasaan baru yang saling bisa menerima menurut nilai-nilai bersama yang menciptakan energi baru dalam suasana baru organisasi untuk mencapai suatu tujuan (Waruwu et al., 2023). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Milošević et al. (2021), budaya organisasi membentuk struktur internal perusahaan dengan membangun sistem nilai dan pola perilaku, memperkuat tujuan tim, dan membantu tim bergerak ke arah yang sama. Namun, budaya organisasi juga dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Misalnya, ketidaksesuaian nilai individu dengan nilai organisasi dapat menimbulkan konflik dan ketidakpuasan, seperti yang dijelaskan oleh Milošević et al. Budaya organisasi didefinisikan oleh Wahab dalam Tobar (2020) sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang mempengaruhi norma perilaku, juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Studi oleh Sirrullah et al. (2020) di Indonesia dan Shireesha et al. (2022) di India menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Demikian juga, penelitian oleh Virgana et al. (2022) di Jakarta dan Shoaib (2022) di Arab Saudi menegaskan korelasi ini.

Khususnya, di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Gunungsitoli, sebagai lembaga yang relatif muda (Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum), membutuhkan budaya organisasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian awal yang dilakukan penulis di KPU Kota Gunungsitoli menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi, yang berdampak pada kesesuaian nilai individu dengan organisasi, kerjasama dalam menyelesaikan tugas, dan tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengembangkan budaya organisasi yang mendukung, dengan memperhatikan tujuan, sasaran, persepsi, nilai, dan norma-norma bersama, untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja secara efektif dan memenuhi tujuan organisasi.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli, mengingat pentingnya budaya organisasi yang kokoh dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Komisi Pemilihan Umum, berbagai penelitian menawarkan perspektif yang beragam. Usman (2019) meneliti pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan dukungan atasan terhadap kepuasan kerja di lembaga pembelajaran jarak jauh berbasis IT di Pakistan, menyoroti pentingnya komunikasi dan dukungan atasan dalam kepuasan kerja. Seo & Lee (2021) mengeksplorasi efek moderasi dari tipe budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan perilaku referensi karyawan, menunjukkan pentingnya budaya organisasi yang mendukung strategi bisnis. Ramli (2019), dalam pendekatannya yang kuantitatif, mengkaji pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja dan prestasi karyawan di sebuah rumah sakit swasta.

Korda & Rachmawati (2022) meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja dan komitmen karyawan sebagai mediator. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan komitmen karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Terakhir, Laura Simbolon & Satriyo Priyonggo (2022) meneliti bagaimana efikasi diri dan komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya kinerja terhadap kepuasan karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya efikasi diri dan komitmen dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, tinjauan literatur di atas memberikan wawasan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Temuan-temuan ini dapat menjadi relevan dalam memahami dinamika budaya organisasi dan dampaknya terhadap kepuasan pegawai di lingkungan Komisi Pemilihan Umum.

Untuk memahami kompleksitas dan dampak budaya organisasi, serangkaian indikator yang menjelaskan berbagai aspek penting yang membentuk inti dari budaya organisasi. Budaya organisasi ditandai oleh beberapa karakteristik, termasuk nilai dan keyakinan inti, norma dan perilaku yang diterima, struktur dan hierarki, kebijakan dan praktik manajemen, iklim dan lingkungan kerja, komitmen dan keterlibatan kerja, serta adaptabilitas dan fleksibilitas. Sementara itu, Robbins & Judge (2023) mengembangkan pemahaman ini dengan menyertakan aspek-aspek seperti keberanian dalam inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi manusia, fokus pada hasil, pendekatan berbasis tim, agresivitas, dan stabilitas. Indikator-indikator ini tidak hanya merefleksikan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi, tetapi juga membuka wawasan tentang bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam memahami dinamika kepuasan kerja di lingkungan organisasi, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Menurut para ahli di bidang manajemen dan perilaku organisasi, seperti Luthans et al. (2021) dan Robbins & Judge (2023), terdapat beberapa indikator utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Indikator-indikator ini tidak hanya memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga membantu organisasi dalam merancang strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Indikator-indikator ini mencakup aspek-aspek seperti sifat dari pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, peluang promosi, kualitas supervisi yang diterima dari atasan, dinamika dalam kelompok kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Kesemua faktor ini secara kolektif berperan dalam menentukan seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Pengenalan dan pemahaman terhadap indikator-indikator ini sangat krusial bagi manajemen dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan bagi karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis statistik, yang efektif dalam mengukur hubungan antar variabel serta magnitude pengaruhnya dalam setting yang terkontrol. Metode ini melibatkan pengumpulan data pada populasi atau sampel tertentu dan menggunakan instrumen penelitian untuk analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Arikunto (2019) juga mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode yang banyak dituntut menggunakan angka dalam pengumpulan, penafsiran, dan penampilan datanya. Dari definisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan seberapa besar pengaruhnya.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu, variabel independen dan variabel dependen. Sugiyono (2019) mendefinisikan variabel sebagai suatu atribut yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (variabel X), dengan indikator: kepemimpinan, kedisiplinan, keterkaitan seluruh karyawan, dan komunikasi. Variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja (variabel Y), dengan indikator: balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai keahlian, ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Populasi yang diteliti adalah pegawai di kantor KPU Kota Gunungsitoli yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, penulis mengadopsi pendekatan pengambilan sampel yang komprehensif, seperti yang direkomendasikan oleh Arikunto (2018), untuk memastikan ketepatan dan keterwakilan data kami.

Untuk mengolah kuesioner, penulis menggunakan skala likert dengan empat alternatif jawaban, dari "sangat tidak baik" (skor 1) hingga "sangat baik" (skor 4). Uji validasi menggunakan rumus korelasi product moment untuk mengetahui validitas butir soal, metode belah dua, dan rumus Spearman-Brown untuk menilai reliabilitas instrumen. Untuk mencari Koefisien Korelasi menggunakan rumus korelasi product moment untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y. Sedangkan untuk mengetahui

Koefisien Determinasi menggunakan $KD = r^2 \times 100\%$ untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y. Uji hipotesis menggunakan statistik t dengan $dk = n-2$.

HASIL DAN DISKUSI

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 42 responden dari Kantor KPU Kota Gunungsitoli, dengan distribusi jenis kelamin mayoritas laki-laki (66.67%) dan perempuan (33.33%). Distribusi usia responden terbagi menjadi dua kelompok utama: 25-35 tahun (40.48%) dan 36-53 tahun (59.52%), menunjukkan dominasi kelompok usia lebih tua. Tingkat pendidikan terakhir responden mayoritas adalah Sarjana (S1) dengan persentase 59.52%.

a. Kategori Jenis Kelamin

Dari data yang terkumpul, terdapat perbedaan signifikan dalam jenis kelamin di mana laki-laki mendominasi, yang dapat mempengaruhi dinamika kerja dan interaksi dalam organisasi.

b. Kategori Usia

Kelompok usia 36-53 tahun lebih dominan, yang menandakan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli adalah mereka yang berpotensi memiliki pengalaman kerja yang lebih matang.

c. Kategori Pendidikan

Tingkat pendidikan S1 sebagai mayoritas mengindikasikan tingkat kompetensi yang tinggi di antara responden, yang berpotensi memberikan kontribusi positif pada efektivitas operasional dan administratif.

Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai. Berdasarkan analisis angket yang dibagi menjadi dua variabel (X untuk Budaya Organisasi dan Y untuk Kepuasan Kerja), temuan penelitian diuraikan berikut ini.

a. Pengolahan Data Angket

Data untuk variabel X dikumpulkan melalui angket yang menilai berbagai aspek budaya organisasi. Hasil rekapitulasi jawaban responden untuk Variabel X ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel X

Res.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	2	5	2	2	3	2	4	4	5	2	31
...											
42	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	24
Σ	150	156	148	141	157	139	146	168	153	143	1501

Variabel Y mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli. Hasil rekapitulasi jawaban responden untuk Variabel Y ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Y

Res.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	29
...											
42	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	27
Σ	145	149	151	145	146	159	152	145	144	147	1483

b. Pengujian Validasi

Validitas instrumen merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa akurat instrumen tersebut dalam mengukur apa yang dimaksudkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti. Dalam

penelitian ini, validitas diuji menggunakan rumus korelasi product moment Pearson, sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Instrumen dianggap valid jika nilai r_{xy} lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95%. Dari data yang terkumpul melalui angket, variabel X diuji validitasnya dengan langkah berikut. Jumlah responden (N) = 42, $\sum X = 150$, $\sum Y = 1501$, $\sum X^2 = 564$, dan $\sum Y^2 = 54463$.

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{42(5445) - (150)(1501)}{\sqrt{\{42.564 - (150)^2\}\{42.54463 - (1501)^2\}}} \\ &= \frac{228690 - 225150}{\sqrt{\{23688 - 22500\}\{2287446 - 2253001\}}} \\ &= 0,553 \end{aligned}$$

Dengan $r_{tabel}=0.304$, $r_{xy}=0.553$ menunjukkan bahwa item pertama dari variabel X valid. Tabel berikut menyajikan hasil validitas untuk semua item dari variabel X.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Validitas Item untuk Variabel X

No.	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	r_{xy}	r_{tabel}	Ket.
1	150	1501	22500	2253001	225150	0.553	0.304	Valid
2	156	1501	24336	2253001	234156	0.508	0.304	Valid
...
10	143	1501	20449	2253001	214643	0.421	0.304	Valid

Dengan metode yang sama, validitas untuk variabel Y diuji dengan data sebagai berikut. Jumlah responden (N) = 42, $\sum X = 145$, $\sum Y = 1483$, $\sum X^2 = 541$, $\sum Y^2 = 53573$, dan $\sum XY = 5254$.

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{42(5254) - (145)(1483)}{\sqrt{\{42.541 - (145)^2\}\{42.53573 - (1483)^2\}}} \\ &= 0,607 \end{aligned}$$

Dengan $r_{xy}=0.607$ dan $r_{tabel}=0.304$, item pertama dari variabel Y juga valid. Tabel berikut menyajikan hasil validitas untuk semua item dari variabel Y.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Validitas Item untuk Variabel Y

No.	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	r_{xy}	r_{tabel}	Ket.
1	145	1483	21025	2199289	215035	0.607	0.304	Valid
2	149	1476	22201	2178576	219924	0.510	0.304	Valid
...
10	147	1476	21609	2178576	216972	0.626	0.304	Valid

Kesimpulan dari pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item soal untuk kedua variabel (X dan Y) terbukti valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

c. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode split-half, yaitu membagi item-item tes menjadi dua bagian (ganjil dan genap) dan mengkorelasikannya menggunakan rumus korelasi product moment Pearson. Hasil dari korelasi tersebut kemudian digunakan dalam rumus Spearman-Brown untuk mendapatkan nilai reliabilitas.

Tabel 5. Angket untuk Item Ganjil & Genap

No. Responden	Skor Butir Tes (Ganjil)	Skor Total	No. Responden	Skor Butir Tes (Genap)	Skor Total
1	2 2 3 4 5	16	1	5 2 2 4 2	15
2	4 2 5 3 3	17	2	3 3 3 5 4	18
...
42	3 2 3 2 2	12	42	2 2 3 3 2	12
Σ	150	754	Σ	156	747

Tabel 6. Perhitungan Reliabilitas Variabel X

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	16	15	256	225	240
2	17	18	289	324	306
...
42	12	12	144	144	144
Σ	754	747	13818	13567	13539

$$r_{xy} = \frac{42(13320) - (738)(745)}{\sqrt{\{42.13322 - (738)^2\}\{42.13611 - (745)^2\}}}$$

$$= 0,612$$

Selanjutnya, hasil korelasi product moment tersebut digunakan dalam rumus Spearman-Brown:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}} = \frac{2 \cdot 0,612}{1 + 0,612} = \frac{1,224}{1,612}$$

$$= 0,759$$

Dengan nilai $r_{ii}=0.627$, dapat disimpulkan bahwa angket tersebut memiliki reliabilitas.

Tabel 7. Angket untuk Item Ganjil & Genap

No. Responden	Skor Butir Tes (Ganjil)	Skor Total	No. Responden	Skor Butir Tes (Genap)	Skor Total
1	3 3 2 2 4	14	1	4 2 3 3 3	15
2	4 2 4 5 3	18	2	3 4 4 3 5	19
...
42	2 2 3 4 3	14	42	2 2 3 4 3	13
Σ	145	738	Σ	149	745

Tabel 8. Perhitungan Reliabilitas Variabel Y

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	14	15	196	225	210
2	18	19	324	361	342
...
42	14	13	196	169	182
Σ	738	745	13322	13611	13320

$$r_{xy} = \frac{42(13320) - (738)(745)}{\sqrt{\{42 \cdot 13322 - (738)^2\} \{42 \cdot 13611 - (745)^2\}}}$$

$$= 0,612$$

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}} = \frac{2 \cdot 0,612}{1 + 0,612} = \frac{1,224}{1,612}$$

$$= 0,759$$

Dengan nilai $r_{ii}=0.759$, maka angket tersebut memiliki syarat reliabilitas pada tingkat kriteria tinggi yang berada di antara 0.800-1.000.

- d. Uji Koefisien Korelasi antara Variabel X (Budaya Organisasi) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai)

Tabel 9. Perhitungan Koefisien Korelasi

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	31	29	961	841	899
2	35	37	1225	1369	1295
...
42	24	27	576	729	648
Σ	1501	1483	54463	53573	53398

$$r_{xy} = \frac{42(53398) - (1501)(1483)}{\sqrt{\{42 \cdot 54463 - (1501)^2\} \{42 \cdot 53573 - (1483)^2\}}}$$

$$= 0,400$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X dan Y diperoleh $r_{xy}=0.400$. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel nilai kritis r product moment. Untuk N = 42 pada taraf signifikan 5%, $r_{tabel}=0.304$, dengan demikian, diperoleh $r_{xy}>r_{tabel}$ atau $0.400>0.304$. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel X (Budaya Organisasi) dan variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai) sebesar 0.400, yang berarti terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

e. Pengujian Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung menggunakan rumus determinasi (I) dengan formula $I=r^2 \times 100\%$. Diperoleh hasil sebesar 16%, artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi sebanyak 16% dengan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan 84% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

f. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kehandalan korelasi antara r_{xy} yang diperoleh, digunakan statistika t , yang dihitung sebagai berikut.

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

Diketahui: $t_{hitung}=3.267$, $\alpha=0.05$ (tingkat signifikansi), dan $df=n-2=42-2=40$ (derajat kebebasan). Dari tabel distribusi t pada tingkat signifikansi $\alpha=0.05$ dan derajat kebebasan $df=40$ diperoleh $t_{tabel}=1.684$. Kemudian, dibandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung}>t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sementara, jika $t_{hitung}<t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dalam kasus ini, karena $t_{hitung}>t_{tabel}$ ($3.267 > 1.684$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli. Oleh karena itu, hipotesis alternatif H_a diterima pada tingkat signifikansi 95%.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari temuan penelitian di atas, adalah:

1. Demografi Responden

Mayoritas responden adalah laki-laki dengan dominasi usia di grup 36-53 tahun dan sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Demografi ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih matang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki ekspektasi kerja yang lebih realistis dan mampu menavigasi struktur organisasi dengan lebih baik.

2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Koefisien korelasi Pearson yang signifikan menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat secara efektif mengukur variabel yang diteliti, yakni Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

3. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Analisis statistik menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0.400, yang menunjukkan hubungan positif antara Budaya Organisasi (Variabel X) dan Kepuasan Kerja (Variabel Y). Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang baik seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, keterkaitan antar karyawan, dan kedisiplinan yang tinggi berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien determinasi (KD) sebesar 16% menunjukkan bahwa sekitar 16% dari kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang terkait dengan budaya organisasi. Sementara itu, 84% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Uji statistik t menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.267 > 1.684$), sehingga hipotesis alternatif yang menyatakan adanya hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai diterima pada tingkat signifikansi 95%.

Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan hubungan positif antara Budaya Organisasi (Variabel X) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Variabel Y) di Kantor KPU Kota Gunungsitoli. Dengan koefisien korelasi $r_{xy}=0.400$ yang signifikan secara statistik, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurcahyaningrum (2015) yang menyatakan hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, dimana budaya organisasi berkontribusi sebesar 43.3% terhadap kepuasan kerja.

Hubungan positif yang teridentifikasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja di Kantor KPU Kota Gunungsitoli sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kolaboratif, nilai-nilai organisasi yang kuat, dan dukungan terhadap pengembangan profesional pegawai cenderung meningkatkan kepuasan kerja (DENISON et al., 2004; Kotter & Heskett, 2011). Dalam penelitian oleh Schein (2016), juga dijelaskan bahwa budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan dan mendukung inovasi bisa sangat berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor demografi seperti usia dan pendidikan dalam analisis kepuasan kerja. Dengan mayoritas responden berusia 36-53 tahun dan memiliki pendidikan tingkat sarjana, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih matang dan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dengan lingkungan kerja mereka. Hal ini bisa jadi karena ekspektasi kerja yang lebih realistis dan kemampuan yang lebih baik dalam menavigasi struktur organisasi, seperti yang dibahas oleh (Clark et al., 1996 dalam Anser et al., 2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja meningkat dengan usia dan tingkat pendidikan.

Beberapa teori dan penelitian terdahulu yang mendukung temuan penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai, di antaranya teori kepemimpinan transformasional (Bass & Riggio, 2006), yang menjelaskan bahwa, kepemimpinan transformasional yang meliputi aspek seperti inspirasi, motivasi intelektual, dan perhatian individual terhadap karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif dalam budaya organisasi mempengaruhi tidak hanya bagaimana pekerjaan dilakukan tetapi juga sejauh mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi. Persepsi pegawai tentang dukungan yang mereka terima dari organisasi mereka mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasakan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Eisenberger et al., 2002; Sulistiyani, 2022).

Denison (dalam Tadesse Bogale & Debela, 2024), menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat, yang ditandai dengan konsistensi internal, adaptabilitas, keterlibatan, dan misi yang jelas, berkorelasi positif dengan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Anda yang menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi yang mendukung dan kepuasan kerja. Robbins & Judge (2023) dalam bukunya *Organizational Behavior*, mengemukakan bahwa komponen budaya organisasi seperti kebijakan, prosedur, dan norma-norma interaksi sosial berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa aspek komunikasi dan kedisiplinan dalam budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap bagaimana pegawai menilai pekerjaan mereka. Penelitian oleh Kotter & Heskett (2011) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang mampu mengadaptasi perubahan eksternal dan mendorong keterlibatan pegawai cenderung melihat peningkatan dalam kepuasan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Implikasi dan Rekomendasi

Temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen Kantor KPU Kota Gunungsitoli untuk (1) mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. (2) Meningkatkan peluang untuk pengembangan karir dan pendidikan berkelanjutan, khususnya bagi pegawai yang lebih tua dan lebih berpendidikan untuk memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan mereka. (3) Melaksanakan program pengembangan kepemimpinan yang bertujuan untuk melatih pemimpin dalam aspek kepemimpinan transformasional, melalui *workshop*, *coaching*, dan *mentoring* untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian individual kepada pegawai. (4) Mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan komunikasi yang efektif yang mempromosikan transparansi dan aliran informasi dua arah antara manajemen dan staf, mencakup penggunaan platform komunikasi internal yang lebih modern, pertemuan rutin antar tim, dan sesi tanya jawab dengan manajemen. (5) Menerapkan program pengakuan yang merayakan pencapaian pegawai, baik secara individu maupun tim, pengakuan ini bisa dalam bentuk bonus, penghargaan, atau bahkan pengakuan publik dalam pertemuan internal. Program ini akan menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai.

Keterbatasan dan Arah Penelitian Masa Depan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti fokus yang terbatas pada hanya dua variabel (budaya organisasi dan kepuasan kerja) dan tidak memasukkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja seperti kebijakan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan faktor eksternal seperti kondisi ekonomi. Penelitian masa depan dapat memperluas model ini untuk mencakup variabel-variabel tersebut dan juga mempertimbangkan studi longitudinal untuk memahami perubahan dalam hubungan ini seiring waktu.

KESIMPULAN

Dengan mengkonfirmasi bahwa ada hubungan substansial antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, penelitian ini memberikan bukti yang mendukung pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Melalui implementasi rekomendasi yang didasarkan pada hasil penelitian ini, Kantor KPU Kota Gunungsitoli dapat mengharapkan peningkatan dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

REFERENSI

- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372–379. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Anser, M. K., Ali, M., Anwar, F., & Usman, M. (2020). Subjective Age and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Job Burnout and Chronological Age. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00062>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>
- DENISON, D. R., HAALAND, S., & GOELZER, P. (2004). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. *Organizational Dynamics*, 33(1), 98–109. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.11.008>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Extremera, N., Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2020). On the association between job dissatisfaction and employee’s mental health problems: Does emotional regulation ability buffer the link? *Personality and Individual Differences*, 155, 109710. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109710>
- Faragher, E. B. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and performance: A review and recommendations for the future. *Personnel Psychology*, 76(2), 687–718. <https://doi.org/10.1111/peps.12583>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(2), 57–73. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3706.2022>
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2011). *Corporate Culture and Performance* (Reprint). Free Press.
- Kusumaresti, R. I. (2020). *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Work Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Intervening, Dinas Pengendalian Penduduk Dan KB, PPPA, Kabupaten Madiun*. Universitas Airlangga.
- Harahap, E. F., Iswanto, A. H., Lase, D., Budiarti, R. P. N., & Sukaridhoto, S. (2024). Using support

- vector machines for classification datamining on international trade price index data. 110001. <https://doi.org/10.1063/5.0183902>
- Laura Simbolon, N., & Satriyo Priyonggo, B. (2022). Analysis of the Effect of Self-Efficiency Mediation and Organizational Commitment on the Influence of Culture of Performance and Employee Satisfaction. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(9). <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i9.116>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Mat Tiya, F. A., & Mohd Yunos, S. N. M. (2021). Job Satisfaction and Quality of Work Life As a Commercial Flight Crew – A Review. *Progress in Aerospace and Aviation Technology*, 1(1). <https://doi.org/10.30880/paat.2021.01.01.002>
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (8th ed.). McGraw Hill.
- Milošević, N., Mišić, M., & Matic, N. (2021). The importance of organizational culture for humanitarian operations. *Ekonomski Signali*, 16(1), 61–79. <https://doi.org/10.5937/ekonsig2101061M>
- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022). Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14214. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
- Nurchahyaningrum, E. (2015). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja (Studi pada Rumah Sakit "Hidayah" Boyolali)* [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://eprints.ums.ac.id/37482/>
- Powell, B. J., Mettert, K. D., Dorsey, C. N., Weiner, B. J., Stanick, C. F., Lengnick-Hall, R., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A., Barwick, M. A., Damschroder, L. J., & Lewis, C. C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research and Practice*, 2, 2633489521101888. <https://doi.org/10.1177/26334895211018882>
- Ramli, A. H. (2019). Organizational Culture, Job Satisfaction Also Employee Accomplishment in the Private Hospital. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(2), 157–168. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i2.5674>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Seo, J., & Lee, S. (2021). The moderating effect of organizational culture type on the relationship between cultural satisfaction and employee referral intention: mining employee reviews on glassdoor.com. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1096–1106. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0009>
- Shireesha, S., Priya, T. S., Ali, S. S., Shankar, M., & Veeraiah, K. (2022). Empirical Evidence from the Indian Banking Sector on the Impact of Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Performance. *2022 International Conference on Computer Communication and Informatics (ICCCI)*, 01–07. <https://doi.org/10.1109/ICCCI54379.2022.9740869>
- Shoaib, H. M. (2022). Digital Transformation as a Mediating Variable in the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 70–104. <https://doi.org/10.51325/ijbeg.v5i1.99>
- Sirrullah, T. P., Purwanab, D., Susonoc, J., Rasbid, M., & Yohana, C. (2020). Organizational Culture and Job Satisfaction: Its Impact on Organizational Commitments and Employee Performance. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 2(2), 196–204.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, E. (2022). Perceived Organizational Support and Performance: The Mediating Effect of Affective Values. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 61–75. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i1.13555>
- Tadesse Bogale, A., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>

- Tobari. (2020). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Deepublish.
- Usman, K. (2019). Impact of organizational culture, organizational communication and supervisor support on the job satisfaction of employees working in online IT based distance learning institutions of Pakistan. *Open Praxis*, 11(2), 143. <https://doi.org/10.5944/openpraxis.11.2.931>
- Virgana, V., Suendarti, M., Lapasau, M., & Hasbullah, H. (2022). Measuring the Effects of Adversity Quotient, Organizational Culture and Job Satisfaction on Special School Teachers' Organizational Commitment. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 3(2), 21–44. <https://doi.org/10.53378/352886>
- Waruwu, E. (2024). Agile Human Resources: Memanfaatkan Agilitas untuk Mendorong Kesuksesan Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 32–36. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v2i1.46>
- Waruwu, E., Lase, D., Solikhah, I., Selfiana, S., & Harmono, H. (2024). Strategic Leadership in Times of Crisis: A Comparative Study of Successful Organizational Responses. *Global International Journal of Innovative Research*, 2(2). <https://doi.org/10.59613/global.v2i2.79>
- Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (ed.)). Future Science.
- Winialda, R., & Aslamawati, Y. (2023). Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Work Engagement pada Karyawan Milenial Perusahaan Startup Digital di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 768–775. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7362>