

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dp3a) Kota Bima

M. Ryadin¹, Khairul Amar²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali Kota Bima

Email: ryandmryadin@gmail.com¹ khairul.amar2017@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai yang terdiri dari pegawai negeri sipil sebanyak 32 orang pegawai dan honorer sebanyak 5 orang pegawai. Adapun sampel penelitian sejumlah 32 responden yang berstatus pegawai negeri sipil dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t dengan bantuan spss 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bima dengan pengaruhnya sebesar 74,3%.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to determine the significant influence of organizational culture on employee job satisfaction at the Bima City Women's Empowerment and Child Protection Service (DP3A). The population in this study was 37 employees, consisting of 32 civil servants and 5 honorary employees. The research sample was 32 respondents with civil servant status using purposive sampling technique. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, simple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and t test with the help of SPSS 21 for Windows. The research results show that there is a positive and significant influence of organizational culture on employee job satisfaction at the Bima City Women's Empowerment and Child Protection Service (DP3A) with an influence of 74.3%.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction

Pendahuluan

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi atau perkantoran yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. pegawai dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap pegawai terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai di dalam sebuah organisasi dikatakan tinggi apabila organisasi memperhatikan penerapan budaya kerja yang baik, terutama pada Dinas Perlindungan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bima. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

terhadap pekerjaannya sedangkan Budaya organisasi merupakan sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Dinas perlindungan perempuan dan perlindungan anak (DP3A) merupakan salah satu wadah bagi pemerintah dalam upaya pengamanan untuk melindungi dan memenuhi hak perempuan dan anak dari segala bentuk tindak kekerasan, diskriminasi, perlindungan khusus, dan masalah lainnya. Sehingga DP3A menjadi sarana bagi masyarakat Khususnya perempuan dan anak untuk mendapatkan haknya. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota Bima merupakan suatu lembaga yang dibentuk dengan mengacu pada peraturan Walikota Bima No. 91 Tahun 2016 tentang kedudukan, struktur organisasi, peran dan tujuan serta tata kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) serta peraturan Daerah Kota Bima No. 8 tahun 2016 tentang pembentukan struktur perangkat Daerah Kota Bima. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kota, memiliki 4 fokus bidang, yakni bidang kualitas hidup perempuan, bidang perlindungan perempuan, bidang pemenuhan hak dan perlindungan anak, serta bidang data dan informasi. Perempuan dan anak sering kali menjadi sasaran tindakan kejahatan oleh pelaku-pelaku yang ingin memperoleh keuntungan dengan cara yang tidak manusiawi. Maka dari itu, perlunya dibentuk lembaga khusus menangani perihal perempuan dan anak. Agar hak-hak perempuan dan anak sebagai manusia terpenuhi sebagaimana mestinya.

Dilihat dari observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah mengenai budaya organisasi seperti masalah kehadiran, kedisiplinan, disamping itu terkait budaya kerja, masih ada Pegawai yang melalaikan pekerjaan atau tidak bekerja tepat waktu. Selain itu Pegawai Dinas Perlindungan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bima merasa belum puas dalam bekerja karena institusi menekankan setiap Pegawai memiliki target sehingga ada penambahan pekerjaan (lembur, dan hal lain) dengan tambahan gaji yang minim. Hal tersebut akan menimbulkan tingkat emosional terhadap Pegawai yang berlebihan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut.

Tinjauan Pustaka

1. Budaya Organisasi

Edy Sutrisno (2018:2) Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Setiap orang dalam suatu organisasi harus mengetahui budaya yang berlaku dalam organisasinya, dengan mengetahui apa saja larangan serta kewajiban dalam organisasi. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada anggota organisasi. Budi Alamsyah S. (2022:15) Budaya Organisasi merupakan rangkaian nilai-nilai strategis, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perkantoran untuk membentuk sikap dan perilaku.

Hari Sulaksono (2015:14) menurutnya Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) Inovatif memperhitungkan resiko. (2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. (3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. (4) Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai. (5) Agresif dalam bekerja. (6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

2. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki

perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Rutherford (2019) Kepuasan kerja adalah konstruk utama dalam banyak model yang meneliti sikap, niat, dan perilaku seseorang, dan sering dikonseptualisasikan dan diukur sebagai konstruk multidimensi. Setyawan (2018) kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seorang pegawai baik itu perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai di lingkungan kerja. Pegawai yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan kemampuan yang dimiliki, membuat mereka tidak fokus dan kurang maksimal melaksanakan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu: (1) Menyenangi Pekerjaannya karna ia bisa mengerjakannya. (2) Mencintai Pekerjaannya. (3) Moral Kerja yakni kesepakatan batiniah yang muncul untuk mencapai tujuan tertentu dengan mutu yang ditetapkan. (4) Kedisiplinan. (5) Prestasi Kerja

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai yang terdiri dari pegawai negeri sipil sebanyak 32 orang pegawai dan honorer sebanyak 5 orang pegawai. Adapun sampel penelitian sejumlah 32 responden yang berstatus pegawai negeri sipil dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t dengan bantuan spss 21 for windows.

Hasil Penelitian

A. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Table 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
Budaya organisasi	1	0,637	0,300	valid
	2	0,720	0,300	valid
	3	0,463	0,300	valid
	4	0,632	0,300	valid
	5	0,720	0,300	valid
	6	0,637	0,300	valid
	7	0,720	0,300	valid
	8	0,463	0,300	valid
	9	0,632	0,300	valid
	10	0,720	0,300	valid
	11	0,463	0,300	valid
	12	0,720	0,300	valid
Kepuasan kerja	1	0,815	0,300	valid
	2	0,326	0,300	valid
	3	0,815	0,300	valid
	4	0,522	0,300	valid
	5	0,400	0,300	valid
	6	0,815	0,300	valid
	7	0,448	0,300	valid

	8	0,374	0,300	valid
	9	0,374	0,300	valid
	10	0,915	0,300	valid

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.21

Tabel 1 di atas merupakan hasil dari pengujian validitas terhadap semua butir pertanyaan instrument penelitian pada variabel budaya organisasi, dan kepuasan kerja dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang dilakukan pada penelitian ini dinyatakan valid dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $\geq 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's	Nilai standar	Ket
Budaya organisasi	12	0,842	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja	10	0,752	0,600	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.21

Pada tabel 2 di atas dari uji reliabilitas terhadap item pertanyaan pada variabel budaya organisasi (X), dan kepuasan kerja (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah melebihi standar yang telah ditetapkan yaitu 0,600. Yang artinya semua item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,068	5,611		,725	,473
Budaya Organisasi	,704	,107	,743	6,562	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.21

dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7,823 + 0,394X_1 + 0,675X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,068 maka diartikan apabila variabel budaya organisasi dianggap nol, maka kepuasan kerja sebesar 4,068.
- Nilai dari koefisien beta pada variabel budaya organisasi sebesar 0,704 maka setiap perubahan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,704 satuan, maka dapat diasumsikan bahwa peningkatan satu satuan variabel budaya organisasi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,704.

4. Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

a. Koefisien korelasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,743 ^a	,552	,539	3,111	1,863

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.21

Maka dapat disimpulkan dari hasil R sebesar 0,743. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh dapat digunakan pedoman pada tabel berikut:

Tabel 5. Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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

Jadi korelasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,743 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

b. Uji Determinasi

Maka berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan pengujian koefisien determinasi maka diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,552 yang kepuasan kerja sepeda pada dinas perlindungan perempuan dan perlindungan anak (DP3A) Kota Bima. 55,2% oleh variabel budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 44,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Hasil Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	4,068	5,611		,725	,473
Budaya Organisasi	,704	,107	,743	6,562	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS, V.21

Untuk menentukan t tabel:

Dari **df=n-K-1** maka diperoleh nilai t tabel. untuk mengetahui variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen maka dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel sehingga diketahui berpengaruh atau tidak.

Kriteria pengujian yaitu:

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada dinas perlindungan perempuan dan perlindungan anak (DP3A) Kota Bima.

Dilihat dari tabel di atas di peroleh nilai t hitung sebesar = 6,562 dengan nilai t tabel sebesar = 2,030 diperoleh dari rumus $df=n=k-1$ sehingga diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($6,562 > 2,030$). Atau dilihat dari tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_1 diterima.

Jadi variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas perlindungan perempuan dan perlindungan anak (DP3A) Kota Bima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Dyah ayu putriani (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan kepuasan kerja.

Kesimpulan

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bima.

2. Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan utuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja, mengembangkan penelitian misalnya menggunakan subjek yang lain, menambah jumlah data sampel, memperkecil cakupan lokasi penelitian, dan menggunakan teknik analisis data lainnya agar dapat dijadikan sebagai acuan utuk penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Budi Alamsyah S., 2022, *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*, Sumatera, CV.Azka Pustaka.
- Djam'an Satori. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2018, *Budaya Organisasi*, Cet. Ke-5, Jakarta, Kencana
- Hari Sulaksono, 2015, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, Yogyakarta, CV. Budi Utama.
- Livia Windiana dkk., *Kepuasan Kerja Karyawan di Unit Usaha Milik Kampus*, Jurnal Agriecobis, Vol. 3, No. 2, Oktober 2020, Hal. 87.
- Muri Yusuf. (2014). "*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & Penelitian*. Gabungan". Jakarta: Prenadamedia group. Affifudin & Hamdani. 2012.
- Nimas Ayu A.P. Mirwam Surya P., *Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur*. Diponegoro Journal Of Management. Vol. 7, No. 4, 2018. Hal. 2.
- Rizal Nabawi. *Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol.2. No. 2. September 2019. Hal 174.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Komniasi (Mixed Methos)*. Alfabeta. R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta. R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, CV. Alfabeta. R&D. Alfabeta. Bandung.