

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Furniture Kayu

Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction Among Division Employees Furniture Wood

Moch. Eka Irmadani

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: mocheka.20072@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi *furniture* kayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis korelasional. Penelitian ini melibatkan karyawan divisi *furniture* kayu yang berjumlah 85 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa skala budaya organisasi dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi *product moment* dan penghitungan dilakukan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 27.0 *for windows*. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa taraf signifikan yaitu sebesar 0.000 ($P < 0.05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, koefisien korelasi *product moment* yang didapat sebesar 0,792 ($r = 0,792$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Koefisien korelasi ini juga menunjukkan nilai yang positif yang berarti bahwa hubungan antara kedua variabel searah, jika variabel budaya organisasi memiliki nilai yang tinggi, maka variabel kepuasan kerja juga akan lebih tinggi.

Kata kunci : Budaya organisasi, kepuasan kerja, karyawan.

Abstract

This research aims to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction among division employees furniture wood. This research uses a quantitative approach using correlational analysis. This research involved 85 employees of the wooden furniture division. The data collection techniques used were an organizational culture scale and a job satisfaction scale. The data analysis technique used is product moment correlation and calculations are carried out using the SPSS application program version 27.0 for windows. The results of the analysis carried out show that the significant level is 0.000 ($P < 0.05$), meaning that there is a significant relationship between organizational culture and job satisfaction. In this research, the product moment correlation coefficient obtained was 0.792 ($r = 0.792$) indicating that there is a strong relationship between organizational culture and job satisfaction. This correlation coefficient also shows a positive value which means that the relationship between the two variables is unidirectional, if the organizational culture variable has a high value, the job satisfaction variable will also be higher.

Key word : Organizational culture, job satisfaction, employees

Article History	
<i>Submitted : 27-06-2024</i>	
<i>Final Revised : 29-06-2024</i>	
<i>Accepted : 29-06-2024</i>	  <i>This is an open access article under the CC-BY license</i> <i>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Perusahaan industri adalah suatu organisasi bisnis yang berjalan dalam sektor manufaktur atau pengolahan bahan mentah menjadi produk jadi. Perusahaan industri memiliki tujuan utama yaitu memproduksi barang atau komponen untuk memenuhi kebutuhan pasar. Kegiatan industri ini melibatkan proses produksi yang melibatkan tenaga kerja, teknologi, dan sumber daya lainnya untuk menciptakan produk yang dapat dijual atau digunakan dalam berbagai sektor ekonomi. Perusahaan industri dapat beroperasi dalam berbagai bidang, seperti otomotif, tekstil, elektronik, makanan dan minuman, serta sektor-sektor lainnya. Perusahaan yang akan dijadikan lokasi penelitian memproduksi perlengkapan kantor, beton, *furniture* kayu, pipa PVC, dan panel listrik.

Pesatnya kemajuan organisasi dan industri dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi. Menurut Lienardo dan Setiawan (2017), sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kegiatan kerja suatu perusahaan, sehingga memungkinkan perusahaan memanfaatkan sumber daya lain yang ada. Karyawan merupakan aset penting sebagai pemikir, pelaksana, dan manajer dalam mencapai visi organisasi. Pada perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur tentunya membutuhkan karyawan yang bersemangat dalam bekerja, disiplin, efektif dalam menggunakan fasilitas dan bisa berinovasi dengan kreatif. Sikap-sikap pada karyawan tersebut dapat dicapai apabila karyawan memiliki kepuasan kerja di perusahaan.

Karyawan adalah salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan terkait kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan dianggap sangat penting dikarenakan hal tersebut bisa berpengaruh pada kinerja perusahaan. Luthans (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi individu terkait pekerjaannya.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung terus berprestasi, sedangkan karyawan yang kurang puas dengan akan menjadi tidak dapat diandalkan, sering mangkir, dan berprestasi buruk (Mangkunegara, 2017). Kepuasan dalam diri karyawan dapat memengaruhi perilaku dan sikap mereka. Kepuasan ini dapat memengaruhi perilaku mereka seperti disiplin, absensi yang tinggi, produktivitas, kecurangan, dan lebih banyak lagi. Perusahaan harus mempertimbangkan faktor lain yang memengaruhi kepuasan karyawan, seperti imbalan, lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak kondusif, dan berbagai alasan mengapa karyawan tidak bahagia.

Luthans (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi individu terkait pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2017), karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat meninggalkan pekerjaan mereka, mengeluh, membangkang, dan menghindari tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut pasti akan berdampak pada kinerja karyawan

dan tujuan dari perusahaan. Karyawan yang ingin menyelesaikan masalah ketidakpuasan ini, mereka harus memahami sebab-sebab ketidakpuasan mereka.

Menurut Luthans (2011), terdapat lima aspek kepuasan kerja. Pertama, pekerjaan itu sendiri meliputi ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan, serta kesempatan untuk bertanggung jawab dari pekerjaannya. Kedua, upah meliputi imbalan yang didapatkan sesuai dengan kinerja yang diberikan dalam organisasi. Ketiga, ada peluang untuk promosi, yang kesempatan berkembang dalam organisasi. Keempat, pengawasan mengacu pada kemampuan atasan untuk membantu secara teknis maupun secara perilaku. Kelima, rekan kerja yang mampu mendukung baik secara teknis maupun sosial.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Luthans (2011) sebagai persepsi seorang terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja yaitu emosi positif karyawan terkait pekerjaan berdasarkan evaluasinya (Robbins, 2016). Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan positif tentangnya, sementara karyawan yang kurang puas memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja ialah kondisi emosi di mana individu menikmati pekerjaannya. Berdasarkan pendapat tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu perasaan senang karyawan dengan pekerjaannya. Karyawan pasti berusaha sebaik mungkin dalam bekerja jika puas dengan pekerjaan. Hal tersebut tentunya akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan baik dalam segi produktivitas maupun kualitas dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan dapat diketahui melalui sikap selama bekerja dengan bermacam ciri-ciri ketika sedang bekerja.

Peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara kepada *Human Resource Development*, *staff* administrasi, dan salah satu karyawan divisi *furniture* kayu terkait kepuasan kerja. Hasil wawancara dengan *Human Resource Development*, karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka dan merasa puas jika mereka dapat melakukan tugas mereka dengan baik. Hasil wawancara dengan *staff* administrasi juga menyebutkan bahwa karyawan merasa senang dengan imbalan yang diterima karena sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten dan jika target terpenuhi, maka karyawan akan diberikan bonus oleh perusahaan. Selain itu, karyawan juga merasa puas dengan adanya sistem promosi karyawan bagi yang telah mempunyai kemajuan *skill* dalam bekerja dengan pertimbangan absensi yang bagus, disiplin serta bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan juga mengatakan bahwa mereka puas dengan atasan yang selalu memantau dan mengontrol apa yang dibutuhkan untuk tercapainya target kerja, serta mencari solusi jika ada masalah dan segera mengambil tindakan untuk mencari jalan keluar agar tetap bisa mencapai target sesuai *planning* kerja.

Kepuasan kerja mempunyai beberapa faktor menurut para ahli. Luthans (2011) menyatakan kepuasan kerja memiliki dua faktor yaitu tingkat organisasi dan tingkat individu. Dalam tingkat organisasi faktor-faktor tersebut meliputi sistem upah, karakteristik pekerjaan, kondisi kerja, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan rekan kerja. Sementara itu, pada tingkat individu faktor tersebut antara lain yaitu keseimbangan antara kepentingan pribadi dan pekerjaan, pengalaman kerja dan usia, dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Colquitt *et al.* (2017) mengungkapkan faktor dalam kepuasan kerja yaitu pengawasan atasan, kepuasan rekan kerja, insentif yang diberikan, dan puas dengan pekerjaannya. Menurut Munandar (2014), budaya organisasi adalah faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Berdasarkan pendapat dari tokoh-tokoh diatas. Peneliti berfokus menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan meneliti budaya organisasi dengan kepuasan kerja berdasarkan pada fenomena yang terjadi di tempat penelitian. Kepuasan karyawan

dipengaruhi oleh budaya yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2018), didefinisikan sebagai persepsi pekerja terhadap nilai, asumsi, kepercayaan, dan kebiasaan yang dimiliki oleh organisasi dan diakui secara kolektif sebagai dasar untuk melakukan tugasnya. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai norma yang dianut oleh karyawan. Munandar (2014) mendeskripsikan budaya organisasi terdiri dari persepsi pekerja dalam menumbuhkan nilai, norma, dan harapan mereka. Colquitt *et al.* (2017) mengartikan budaya organisasi dalam pengetahuan umum tentang norma, peraturan dalam bersikap dan berperilaku. Berdasarkan pendapat tersebut, budaya organisasi adalah pedoman tentang bagaimana mereka berinteraksi dan melakukan pekerjaan mereka.

Robbins dan Coulter (2018) menyatakan ada tujuh aspek dalam budaya organisasi yang meliputi inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi tim (*team orientation*), agresivitas (*aggressiveness*), dan stabilitas (*stability*). Ketujuh aspek tersebut mempengaruhi terbentuknya budaya yang nyaman atau tidak pada suatu perusahaan.

Peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara kepada *human resource development*, *staff* administrasi, dan salah satu karyawan divisi *furniture* kayu terkait budaya organisasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada *human resource development* diperoleh bahwa karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan ditunjukkan dengan ketika pengambilan keputusan atau kebijakan dari perusahaan. Selain itu, karyawan juga berinovasi apabila terdapat pekerjaan yang mengalami masalah untuk bisa menghasilkan barang dan menyelesaikan pekerjaan seperti merevisi suatu barang. Namun, tetap sesuai dengan prosedur yang berlaku melalui persetujuan dan arahan dari pimpinan.

Hasil wawancara dengan *staff* administrasi menyebutkan, bahwa karyawan memperhatikan detail setiap barang pekerjaannya sesuai contoh dan skala standar barang yang telah disetujui oleh pihak yang memesan barang, tiap-tiap tim dalam divisi fokus untuk menghasilkan barang yang telah ditargetkan dengan maksimal dan tetap dikontrol oleh tim *quality control*. Hasil wawancara dengan *staff* administrasi menyebutkan, bahwa karyawan memperhatikan detail setiap barang pekerjaannya sesuai contoh dan skala standar barang yang telah disetujui oleh pihak yang memesan barang. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan juga mengatakan karyawan juga siap bertahan dan menghadapi dengan setiap keadaan dalam bekerja demi tetap menghasilkan barang.

Studi oleh Rachmawati dan Budiani (2021) dengan judul “Hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT. PAL Indonesia (persero)”. Hasil menyatakan ada hubungan antara ketiga variabel. Studi oleh Asya dan Nurwidawati (2023) berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X”. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Selain itu, studi lainnya oleh Pradita dan Izzati (2019) yang berjudul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Teknik PT X di Surabaya” menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, sepengetahuan peneliti belum terdapat penelitian yang mempelajari terkait budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan perbedaan dengan pemilihan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Penelitian sebelumnya menggunakan persepsi terhadap lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja

sebagai variabel bebas. Selain itu, subjek pada penelitian sebelumnya yaitu karyawan bagian teknik dan karyawan bagian pemeliharaan dan perbaikan, sementara penelitian ini berfokus pada karyawan divisi *furniture* kayu.

Penelitian terkait hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja tetap penting meskipun fenomena yang terjadi positif. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan bagian produksi seringkali dihadapkan dengan situasi dan kondisi yang berubah seperti penurunan dan peningkatan jumlah target produksi, waktu kerja yang berubah dan adanya lembur kerja yang dilakukan, serta kondisi kerja yang beresiko karena berhadapan langsung dengan alat produksi. Karyawan yang kurang puas akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang menurun dan penyalahgunaan fasilitas kerja. Oleh karena itu, dengan memahami hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dapat membantu perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, serta pengembangan strategi dalam memanfaatkan potensi karyawan secara optimal.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, peneliti berminat untuk mengetahui “apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi *furniture* kayu?”

Metode

Pendekatan pada penelitian ini yaitu dengan metode kuantitatif.

Sampel/populasi

Populasi pada penelitian yaitu semua karyawan tetap selaku pelaksana bagian produksi divisi *furniture* kayu yang berjumlah 115 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh karena sampelnya adalah keseluruhan populasi. Sampel penelitian ini berjumlah 115 karyawan selaku pelaksana bagian produksi divisi *furniture* kayu dengan rincian 30 uji coba dan 85 untuk sampel.

Pengumpulan data

Instrumen penelitian ini menggunakan skala likert dengan alat ukur skala psikologis. Skala psikologis yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran budaya organisasi yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan aspek dari teori Robbins dan Coulter (2018) dimana terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*People orientation*), berorientasi tim (*Team orientation*), agresivitas (*Aggressiveness*), dan stabilitas (*Stability*) dan skala kepuasan kerja dikembangkan berdasarkan aspek dari teori Luthans (2011) dimana terdiri dari pekerjaan itu sendiri, upah, rekan kerja, pengawasan, dan peluang promosi. Dalam proses penyusunan angket diawali dengan membuat aitem pertanyaan dimana yang memuat indikator dan aspek dari kedua variabel penelitian ini yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*.

Hasil uji validitas pada skala budaya organisasi dengan skor daya beda $\geq 0,30$ menunjukkan bahwa dari 56 aitem yang dilakukan uji coba, terdapat 48 aitem dengan daya beda lebih dari 0,30 sehingga dikatakan valid. Sedangkan, ada 8 aitem memiliki daya beda kurang dari 0,30 sehingga dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada skala kepuasan kerja dengan skor daya beda $\geq 0,30$ menunjukkan bahwa dari 40 aitem yang dilakukan uji coba, terdapat 34 aitem dengan daya beda lebih dari 0,30 sehingga dikatakan valid. Sedangkan, 6 aitem mempunyai daya beda kurang dari 0,30 sehingga dikatakan tidak valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai skor *alpha cronbach* sebesar 0,946 dan variabel budaya organisasi mempunyai skor *alpha cronbach* sebesar 0,954, yang berarti bahwa kedua variabel ini dianggap sangat reliabel.

Analisis data

Uji normalitas dalam penelitian ini memakai teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS versi 27.0 *for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila skor signifikansi data $>0,05$, dan tidak normal apabila skor signifikansi $<0,05$ (Sugiyono, 2022).

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang linear dan signifikansi atau tidak antara variabel budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja. Data penelitian akan diuji menggunakan *test for linearity* dengan bantuan SPSS versi 27.0 *for windows*. Apabila signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data dikatakan linear. Sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data dikatakan tidak linear.

Uji hipotesis dalam penelitian ini memakai teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS versi 27.0 *for windows*. Kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan apabila nilai signifikansi $<0,05$.

Hasil

Deskripsi data penelitian

Peneliti sudah menskoring kuisioner yang melibatkan kedua variabel penelitian. Setelah itu, data diproses dengan menggunakan SPSS 27.0 untuk menemukan standar deviasi, rata-rata, skor minimum, dan maksimum. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data :

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Budaya Organisasi	85	146	240	188.18	20.352
Kepuasan Kerja	85	101	170	132.12	14.556

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 85 subjek yang diteliti, variabel budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata 188,18, dengan skor maksimum 240 dan skor minimum 146. Sedangkan, untuk variabel kepuasan kerja, diperoleh mean 132,12, dengan skor maksimum 170 dan skor minimum 101. Selain itu, variabel kepuasan kerja memperoleh skor 14,55 dan variabel budaya organisasi memperoleh standar deviasi 20,25.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa mayoritas partisipan, yaitu sebanyak 64 karyawan atau setara dengan 75,3% termasuk dalam kategori kepuasan kerja sedang pada variabel tersebut. Pada kategori tinggi sebanyak 10 karyawan atau setara dengan 11,8% termasuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi. Sedangkan, sebanyak 11 karyawan atau setara dengan 12,9% termasuk dalam kategori kepuasan kerja rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 58 karyawan atau setara dengan 68,2% termasuk dalam kategori budaya organisasi sedang pada variabel tersebut. Pada kategori tinggi sebanyak 14 karyawan atau setara dengan

16,5% termasuk dalam kategori budaya organisasi tinggi. Sedangkan, sebanyak 13 karyawan atau setara dengan 15,3% termasuk dalam kategori budaya organisasi rendah.

Uji Asumsi

Berdasarkan uji normalitas, skor signifikansi variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi masing-masing yakni 0,200 dan 0,139, yang menunjukkan distribusi data normal untuk kedua variabel penelitian ini karena nilai signifikansi untuk kedua variabel ini lebih dari 0,05.

Berdasarkan uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi hasil penelitian budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,001. Data penelitian dikatakan linear karena nilai signifikansi yang ditunjukkan kedua variabel kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini memakai teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS versi 27.0 for windows. Kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Tujuan uji hipotesis ini adalah guna menghitung kekuatan korelasi antara variabel yang diwakili oleh skor korelasi (r). Kriteria nilai besaran korelasi (r) berkisar antara kurang dari 0,20 ($r < 0,20$) hingga 1 (Sugiyono, 2022). Berikut merupakan kriteria tabel besaran korelasi:

Tabel 2. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 – 0,199	Hubungan sangat lemah
0,20 – 0,399	Hubungan lemah
0,40 – 0,599	Hubungan sedang
0,60 – 0,799	Hubungan kuat
0,80 – 1,00	Hubungan sangat kuat

Korelasi kedua variabel dikatakan tidak signifikan jika skor signifikansi variabel melebihi 0,05 ($p > 0,05$), jika skor signifikansi kurang dari 0,05, maka hubungannya dianggap signifikan. Berikut merupakan hasil analisis yang dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment* dalam menentukan hipotesis dalam penelitian :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.792**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	85	85
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	85	85

Menurut tabel di atas, hasil uji hipotesis menunjukkan skor signifikansi 0,000, dapat diartikan bahwa skor signifikansi (p) kurang dari 0,05 dan menunjukkan ada korelasi signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan pada karyawan divisi *furniture* kayu.

Hasil korelasi tersebut mengungkapkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,792. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat.

Pada suatu penelitian, nilai koefisien korelasi mampu mengungkapkan korelasi yang positif ataupun negatif. Apabila koefisien korelasi memperlihatkan korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat dalam arah yang sama, maka dapat dianggap positif, memiliki arti jika nilai variabel terikat semakin tinggi maka nilai variabel bebas juga semakin tinggi. Sebaliknya, jika dalam arah yang berlawanan dapat dianggap negatif, memiliki arti bahwa jika skor variabel terikat semakin rendah maka nilai variabel bebas semakin tinggi.

Hubungan yang ditunjukkan dalam penelitian ini merupakan positif, yang memiliki koefisien korelasi 0,792 antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hal tersebut berarti jika semakin besar budaya organisasi maka semakin besar kepuasan kerja, sebaliknya jika budaya organisasi kecil maka kepuasan kerja pada karyawan juga semakin kecil.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah guna membuktikan apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi *furniture* kayu. Hipotesis dalam penelitian yaitu bahwa "terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi *furniture* kayu." Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan divisi *furniture* kayu. Peneliti menemukan skor signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji korelasi *product moment*. Hipotesis peneliti bahwa "terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi *furniture* kayu" dapat diterima dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,792.

Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara kedua variabel termasuk pada tingkat yang kuat. Skor koefisien korelasi (r) tidak hanya mengungkapkan tingkat korelasi tetapi juga mengungkapkan arah hubungan variabel. Dalam penelitian ini, variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan arah positif pada koefisien korelasinya. Dengan kata lain, hubungan antara kedua variabel adalah searah, hal ini berarti jika semakin besar budaya organisasi maka semakin besar kepuasan kerja, sebaliknya jika budaya organisasi kecil maka kepuasan kerja pada karyawan juga semakin kecil.

Luthans (2011) mendeskripsikan kepuasan kerja yaitu persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dapat berdampak positif pada perilaku, seperti kedisiplinan dan semangat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka juga memiliki ciri-ciri produktivitas atau kinerja yang tinggi, komitmen terhadap organisasi yang baik, dan cenderung memberikan respons yang baik terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas dapat mengalami perilaku ketidakhadiran, yang dikenal sebagai absentisme, penurunan produktivitas atau kinerja, dan mangkir dari perusahaan (Robbins, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dimanifestasikan dalam variabel budaya organisasi adalah terkait lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga bisa dikaitkan dengan budaya organisasi. Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan, dalam memberikan kenyamanan ataupun memudahkan dalam bekerja. Kondisi tersebut terkait erat dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang juga berasal dari budaya organisasi dalam perusahaan.

Budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2018), didefinisikan sebagai persepsi pekerja terhadap nilai, asumsi, kepercayaan, dan kebiasaan yang dimiliki oleh organisasi dan diakui secara kolektif sebagai dasar untuk melakukan tugasnya. Budaya organisasi memengaruhi cara orang berperilaku, identitas, dan kinerja organisasi. Budaya perusahaan memengaruhi perilaku pekerja yang membantu mencapai tujuan organisasi. Apabila perusahaan memiliki budaya kerja yang baik, karyawan akan lebih baik dalam bekerja, tidak menganggap pekerjaan sebagai beban, merasa aman dan nyaman, dan mendapat perlakuan yang adil dari semua orang. Perusahaan yang mengutamakan nilai-nilai ini akan lebih mampu menghasilkan inovasi inovatif untuk masa depan (Puspitasari & Budiani, 2022). Namun, jika budaya organisasi tidak baik, karyawan akan merasa pekerjaan mereka sebagai beban dan berusaha menghindarinya. Selain itu, jika budaya perusahaan tidak baik, karyawan dapat mengalami perasaan negatif seperti bosan, kurang nyaman, tidak peduli, dan mengabaikan pekerjaannya (Saripuddin, 2015).

Robbins dan Coulter (2018) menyatakan terdapat tujuh aspek dari budaya organisasi meliputi inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*People orientation*), berorientasi tim (*Team orientation*), agresivitas (*Aggressiveness*), dan stabilitas (*Stability*). Aspek inovasi dan keberanian (*Innovation and risk taking*) meliputi karyawan didorong untuk mencoba hal-hal baru dan mengambil risiko. Contoh dari aspek tersebut ditunjukkan dengan karyawan yang senantiasa berinovasi bila ada pekerjaan yang mengalami masalah untuk bisa menghasilkan barang dan menyelesaikan pekerjaan seperti merevisi suatu barang, tetapi tetap sesuai dengan prosedur yang berlaku melalui persetujuan dan arahan dari pimpinan. Aspek perhatian terhadap detail (*Attention to detail*) meliputi karyawan diharapkan untuk menunjukkan posisi ketelitian dan berokus pada detail. Contoh dari aspek tersebut ditunjukkan dengan karyawan yang senantiasa memperhatikan detail setiap barang pekerjaannya sesuai contoh dan standar barang yang telah disetujui oleh pihak yang memesan barang, tiap-tiap tim dalam divisi fokus untuk menghasilkan barang yang telah ditargetkan dengan maksimal dan tetap dikontrol oleh tim *quality control*.

Aspek berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*) meliputi manajemen berkonsentrasi terhadap hasil, bukan proses dan teknis dalam mencapainya. Contoh dari aspek tersebut ditunjukkan dengan karyawan yang merasa informasi terkait target hasil yang disampaikan dengan jelas serta karyawan yang merasa puas jika berhasil mencapai target hasil. Aspek berorientasi kepada manusia (*People orientation*) meliputi manajemen memperhatikan dampak yang dirasakan anggota organisasi. Contoh dari aspek tersebut ditunjukkan dengan karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan ketika perusahaan membuat kebijakan, seperti halnya mana karyawan yang dibutuhkan tambah jam lembur atau tidak perlu lembur.

Aspek berorientasi tim (*Team orientation*) meliputi kegiatan dan tugas lebih difokuskan pada tim bukan individu. Contoh dari aspek tersebut ditunjukkan dengan setiap karyawan mempunyai tim sendiri tapi saling berkaitan dalam bekerja agar pekerjaan bisa menghasilkan barang dengan lebih efektif. Aspek agresivitas (*Aggressiveness*) meliputi

seberapa semangat dan kompetitif orang-orang itu, semangat mengerjakan tugasnya. Contoh dari aspek tersebut ditunjukkan dengan semangat kerja dari karyawan dalam mengerjakan tugas meskipun dibawah tekanan dalam bekerja serta karyawan yang berusaha menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Aspek stabil (*Stability*) meliputi keinginan organisasi untuk memfokuskan penggunaan status quo sebagai lawan dari kemajuan. Contoh dari aspek tersebut ditunjukkan dengan karyawan merasa siap bertahan meskipun kondisi perubahan yang tidak stabil seperti peningkatan atau penurunan jumlah permintaan barang

Luthans (2011) menyatakan terdapat lima aspek dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Aspek pekerjaan itu sendiri meliputi ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan, serta kesempatan untuk bertanggung jawab dari pekerjaannya. Aspek pekerjaan itu sendiri pada karyawan ditunjukkan dengan karyawan yang mampu bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang diberikan dan mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang ditetapkan hingga tercapai. Aspek gaji meliputi imbalan yang didapatkan sesuai dengan kinerja yang diberikan dalam organisasi. Aspek gaji pada karyawan ditunjukkan dengan karyawan merasa puas dengan gajinya karena sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten dan jika target terpenuhi, maka karyawan akan diberikan bonus oleh perusahaan. Aspek peluang promosi meliputi peluang berkembang dalam organisasi. Aspek peluang promosi pada karyawan ditunjukkan dengan karyawan yang merasa puas dengan adanya kesempatan promosi karyawan/ pengangkatan karyawan secara adil apabila memiliki kemajuan skill dalam bekerja dengan pertimbangan absensi yang bagus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Aspek pengawasan meliputi keterampilan atasan dalam membantu secara teknis maupun secara perilaku. Aspek pengawasan ditunjukkan dengan karyawan yang merasa puas karena atasan selalu memantau dan mengontrol apa yang dibutuhkan untuk tercapainya target kerja. Selain itu, atasan juga membantu mencari solusi bila ada masalah dan segera mengambil tindakan agar tetap bisa tercapai target kerja yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan merasa bahwa mereka memiliki atasan yang bisa diandalkan dan memiliki contoh perilaku yang baik. Aspek rekan kerja meliputi rekan kerja yang mampu mendukung baik secara teknis maupun sosial. Aspek rekan kerja ditunjukkan dengan adalah karyawan merasa puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, karyawan juga bekerja sama dalam satu tim dengan baik sehingga dapat mempermudah dalam mencapai target kerja yang ditentukan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi positif dengan tingkat budaya organisasi. Penelitian ini juga didukung oleh temuan penelitian Izzati dan Mulyana (2019), yang menemukan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah positif, berarti bahwa semakin besar budaya organisasi, semakin besar kepuasan kerja guru. Penelitian Annisa *et al.* (2017) juga menemukan bahwa ada korelasi yang baik antara budaya organisasi dan kepuasan kerja guru, yang berarti semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat kepuasan kerja guru. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Megawanti (2015), ditemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan dan kuat antara budaya organisasi dan kepuasan kerja guru. Penelitian lain yang mendukung yaitu dari Izzati dan Nurwidawati (2023) menunjukkan bahwa para guru memiliki taraf kepuasan kerja yang baik

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini yaitu Janićijević *et al.* (2018), yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, yang juga bersifat positif dan linear. Hasil tersebut berarti bahwa semakin banyak karyawan memaknai budaya organisasi, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka.

Penelitian lain oleh Ahamed dan Mahmood (2015) juga menemukan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Darmawan (2016) melakukan penelitian tentang bagaimana motivasi kerja, komitmen, organisasi, dan budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa faktor-faktor budaya organisasi benar-benar memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Hariani dan Hakim (2021) menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai efek positif dan signifikan pada menciptakan kepuasan kerja. Selain itu, studi oleh Herawan *et al.* (2015) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai efek signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hasil uji korelasi yang dilakukan memperlihatkan bahwa budaya organisasi mempunyai korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja. Hasilnya memperlihatkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,792. Hasil tersebut berarti bahwa budaya organisasi berkontribusi sebesar 79,2% atas kepuasan kerja, dan sisanya 20,8% dibentuk oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kerja yang secara mental menantang, penghargaan yang setimpal, rekan kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, pengalaman kerja, dan usia.

Menurut Luthans (2011) masih ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pada tingkat organisasi yang meliputi sistem upah, karakteristik pekerjaan, kondisi kerja, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan rekan kerja. Sementara itu, pada tingkat individu faktor tersebut antara lain yaitu keseimbangan antara kepentingan pribadi dan pekerjaan, pengalaman kerja dan usia, dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Fokus penelitian ini hanya pada variabel budaya organisasi, tetapi faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja belum diteliti seperti kondisi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan hidup dan usia.

Kesimpulan

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa korelasi antara kedua variabel adalah signifikan dan hipotesis penelitian ini "terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi *furniture* kayu" dapat diterima.

Koefisien korelasi memperlihatkan skor 0,792 ($r = 0,792$), yang berarti bahwa ada korelasi yang positif antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin kuat skor budaya organisasi, semakin kuat kepuasan kerja karyawan divisi *furniture* kayu, dan sebaliknya, semakin lemah skor budaya organisasi, semakin lemah kepuasan kerja karyawan divisi *furniture* kayu.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja sehingga apabila akan meningkatkan kepuasan kerja maka budaya organisasi harus ditingkatkan. Cara meningkatkan budaya organisasi dapat dilakukan dengan mendengarkan masukan dan keluhan dari karyawan serta memberikan umpan balik, memberikan apresiasi atau penghargaan atas pencapaian karyawan sehingga dapat meningkatkan perasaan positif pada karyawan, memperhatikan kondisi dari karyawan dalam pengambilan keputusan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dengan memperhatikan fasilitas kerja dan kebersihan tempat kerja. Tindakan tersebut dapat membuat karyawan merasa lebih senang terhadap pekerjaannya dan akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

Fokus penelitian ini hanya pada hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan peneliti berikutnya akan melaksanakan penelitian lain untuk mengetahui faktor lain yang dapat berhubungan dengan kepuasan kerja selain budaya organisasi, seperti kerja yang secara mental menantang, imbalan yang diterima setimpal, dan rekan kerja yang mendukung. Selain itu, penelitian ini hanya terbatas pada pekerja di divisi furniture kayu, sehingga disarankan agar peneliti melakukan penelitian lebih lanjut pada seluruh karyawan divisi dengan mempertimbangkan usia mereka dan jumlah waktu yang mereka habiskan.

Daftar Pustaka

- Ahamed, M., & Mahmood, R. (2015). Impact of organizational culture on job satisfaction : A study on Banglalion Communication Ltd, Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 7(10), 160–175.
- Annisa, S., Karneti, N., & Santosa, H. (2017). Hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer di SDN Kecamatan Pilogadung Jakarta Timur. *Jurnal Improvement*, 4(2), 238–255.
- Asya, I. F. M., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. " X ". *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 572–582.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2017). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Darmawan, D. (2016). Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109–118.
- Hariani, M., & Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Herawan, K., Mukzam, M., & Nurtjahjono, G. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). Budaya organisasi dan kepuasan kerja pada Guru. *Civic-Culture: Jurnal Ilmu Pendidikan PKn Dan Sosial Budaya*, 3(2), 275–183.
- Izzati, U. A., & Nurwidawati, D. (2023). Kepuasan kerja pada Guru Taman Kanak-Kanak. *Paedagoria : Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Kependidikan*, 14(2), 139–144.

- Janićijević, N., Nikčević, G., & Vasić, V. (2018). The influence of organizational culture on job satisfaction. *Economics Annals, LXIII*(219), 83–114.
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh organizational trust dan job satisfaction terhadap employee engagement pada karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *AGORA*, 5(1).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Rosda.
- Megawanti, P. (2015). Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi Guru Honorer. *Jurnal Formatif*, 3(48), 26–38.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi dan organisasi*. UI-Press.
- Pradita, B. N., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4).
- Puspitasari, R. D., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT . Mitra Megah Bangunan Abadi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6).
- Rachmawati, A. Y., & Budiani, M. S. (2021). Kepuasan kerja pada karyawan operasional divisi pemeliharaan dan perbaikan PT PAL Indonesia (Persero). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3).
- Robbins, S. P. (2016). *Psikologi organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education, Inc.
- Saripuddin. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Group.