

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Rully Novi Rivayana Siregar
NPM : 20520165
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN DELI SERDANG**

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Hanna M. Damanik, SE., MM




Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping


Drs. Jusmer Sihotang M.Si

Ketua Program Studi


Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang merupakan salah satu lembaga perwakilan BPS di daerah. Berdasarkan undang-undang statistik no.16 tahun 1997 Badan Pusat Statistik (BPS) bertugas menyelenggarakan statistik nasional terpadu dalam rangka mewujudkan sistem statistik nasional yang andal, efektif dan efisien. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya BPS membentuk kantor perwakilan BPS di setiap provinsi dan kabupaten/kota yang merupakan instansi vertikal. BPS sebagai lembaga yang bertugas menyediakan data dasar dengan terus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas data yang dihasilkan setiap sensus maupun survei yang dihasilkan. Selain meningkatkan kualitas data, BPS juga terus berupaya meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan kegiatannya.

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Dengan demikian, dalam melaksanakan tugas BPS, peran pegawai sebagai sumber daya manusia sangatlah diperlukan untuk mengelola dan melaksanakan manajemen administrasi lembaga. Dengan adanya pegawai yang mampu mengelola dan melaksanakan tugasnya secara baik akan berimbas terhadap kepuasan kerja yang didapatkan. Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku pegawai dalam bekerja. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, perilaku cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Berdasarkan dari pengertian tersebut maka kepuasan kerja merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang menilai baik buruknya pekerjaan. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan observasi pertama, kepuasan kerja yang diberikan kepada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang berupa upah sesuai dengan peraturan pemerintah dan adanya tambahan penghasilan pegawai diluar gaji pokok untuk pegawai negeri sipil. Kemudian pekerjaan yang diberikan ke pegawai sudah sesuai dengan keterampilan dan bidang masing-masing walaupun masih ditemukan beban kerja yang dialami. Pegawai diberikan kesempatan untuk promosi jabatan atau pindah ke unit lain ketika memiliki hasil prestasi yang baik dengan dinilai atasan. Selanjutnya, pengawasan atasan yang diberikan pimpinan kepada pegawai dapat memberikan semangat atau pengarahan yang baik. Sedangkan rekan kerja telah berkontribusi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan. Namun masih ditemukan kurangnya komunikasi antara rekan kerja lain dalam kegiatan sehari-hari di kantor. Adapun yang menjadi penentu kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan dan rekan kerja. Dengan demikian, pihak organisasi harus berupaya menciptakan suasana budaya organisasi yang maksimal serta melibatkan kerja pegawai terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peranan setiap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, untuk itu setiap organisasi ataupun perusahaan yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, berusaha mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu mencapai target-target yang sebelumnya telah ditetapkan dalam organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya.

Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai tersebut semakin besar komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya. Budaya yang kuat memiliki pengaruh terhadap sikap anggota organisasi

dibandingkan dengan budaya lemah. Budaya kuat dapat mempengaruhi cara orang-orang berpikir dan berperilaku. Suatu budaya yang kuat mendukung setiap orang memahami dan meyakini tujuan-tujuan, prioritas, dan praktik dari lembaganya, sehingga dapat menjadi keunggulan bagi organisasi. Sedangkan budaya lemah mampu mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan nilai organisasi sehingga menghambat kemampuan perusahaan secara efektif dalam lingkungan eksternal. Saat ini Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang dituntut untuk dapat efektif dan efisien dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya, sehingga menghasilkan budaya organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang menciptakan rasa kepuasan dimana dengan adanya perencanaan program yang tercantum pada laporan kinerja BPS Kabupaten Deli Serdang Tahun 2022 seperti:

1. Program intervensi nasional bagi agen perubahan, diutamakan untuk dapat meningkatkan perilaku adaptif, yaitu terus berinovasi dan anusias dalam menghadapi perubahan.
2. Pada sisi *leadership*, pimpinan perlu mengadakan program-program pelatihan, mentoring yang mengembangkan keahlian pegawai.
3. Pada sisi sistem, BPS dan pimpinan perlu membuat sistem *reward* dan *punishment* untuk penghargaan secara adil serta berperilaku Berakhlak.
4. Implementasi penyesuaian sistem kerja perlu disesuaikan dengan maksud dan tujuan aturan yang berlaku.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan hubungan baik dengan organisasi. Sebab, hubungan yang baik antar pegawai dengan organisasi tentu akan memiliki dampak positif terhadap ketercapaian tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai akan merasa dilibatkan atau memiliki keterikatan terhadap organisasi. Memiliki pegawai yang dilibatkan terhadap organisasi tentu akan memberikan keuntungan tersendiri bagi organisasi. Namun, tidak banyak dari pegawai yang dilibatkan dengan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya yang baik menjadi kunci dalam menumbuhkan keterikatan pegawai terhadap organisasinya.

Pada sebuah instansi yang memiliki pegawai dalam jumlah yang besar, permasalahan keterlibatan kerja ini tentu perlu diperhatikan salah satunya dengan adanya tekanan kerja dalam sebuah instansi. Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang adalah salah satu instansi pemerintahan yang memiliki jumlah pegawai besar yang didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pegawai berjenis kelamin perempuan juga sama pentingnya dengan pegawai laki-laki. Banyak posisi dan jabatan yang hanya dapat diisi oleh pekerja wanita. Melihat dari jumlah pegawai yang hampir didominasi perempuan, hal ini juga dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, yang mengakibatkan Wanita yang bekerja sering kali mengalami *role conflict* yaitu sebuah kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi banyaknya tuntutan dalam satu pekerjaan sehingga dirinya kesulitan untuk memenuhi tuntutan pada peran lain atau juga yang disebut adanya tekanan kerja yang dialami. Oleh karena itu, pegawai perempuan juga perlu memiliki keterlibatan mereka dalam mengetahui performansi mereka ketika bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memilih budaya organisasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas.

Masalah kepuasan kerja hampir dialami oleh organisasi besar maupun yang tergolong sedang berkembang. Sehubungan dengan hal tersebut, agar pegawai selalu konsisten dan selalu memperhatikan adanya kepuasan kerja dimana pegawai merasa puas atas segala kontribusi yang diberikan terhadap instansi. Penelitian ini mengambil studi kasus pada kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Deli Serdang. Alasan yang mendasari peneliti mengambil studi kasus di tempat ini karena masih terdapat pegawai atau karyawan yang masih belum puas dan belum memiliki hubungan kebudayaan yang tinggi. Pegawai harus memiliki keprofesional dan kualitas yang baik tetapi memiliki sikap cakap agar memberikan dampak positif dan terbentuk perilaku organisasi kewarganegaraan di instansi atau organisasi.

Setelah melihat fenomena yang dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap**

Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimanakah pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang?
3. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian diatas yang telah diuraikan, maka penulis mempunyai beberapa kegunaan dalam penelitian ini yang sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang sumber daya manusia atau SDM khususnya budaya organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dalam bidang sumber daya manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai informasi referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan pihak Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang khususnya dalam bidang kinerja budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2015:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja.

Menurut Wijono (2015:120) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap perkerjaannya tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko (2018:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Dari pengertian yang telah dikemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangi atau tidak menyenangi pekerjaannya. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

2.1.2 Manfaat Kepuasan kerja

Nitisemito (2019:89) menyatakan bahwa suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan, hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.
3. Absensi dapat diperkecil, kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan, produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Afandi (2018:73) menyatakan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*), dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.1.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dilakukan untuk mengetahui seberapa puas atau tidak puas seorang pegawai dalam menilai pekerjaannya. Dalam sebuah organisasi tentu berbagai unsur yang menjadi kepuasan kerja bagi pegawai. Usaha dalam pengukuran tingkat kepuasan pegawai tentu diharapkan memberikan hasil dalam meningkatkan faktor-faktor yang berkaitan dengan tujuan dan komitmen organisasi.

Menurut Triatna (2015:112), ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kepuasan kerja pegawai, yakni:

1. Penilaian/beban maksimum global tunggal/individu untuk beraksi terhadap suatu pertanyaan, seperti; “setelah dipertimbangkan, bagaimana pekerjaanmu dapat mencukupimu?”
2. Skor tambahan/somasi menyusun dari sejumlah segi pekerjaan. Identifikasi unsur-unsur kunci dalam suatu pekerjaan dan meminta perasaan pegawai satu sama lain kemudian menjumlahkannya untuk mendapatkan keseluruhan skor kepuasan.
3. Faktor khas; sifat alami pekerjaan, pengawasan, menyajikan upah, peluang promosi, dan hubungan dengan *co-workers*.

Dari berbagai cara pengukuran tentang kepuasan kerja tentu diharapkan dapat menghasilkan keakuratan dalam menilai tingkat kepuasan pegawai dalam suatu organisasi. Pengukuran kepuasan kerja akan terus berubah sejalan dengan perubahan tuntutan kebutuhan pegawai dalam pekerjaannya.

2.1.5 Dampak Kepuasan Kerja

Dalam kepuasan dan ketidakpuasan dalam berkerja memiliki pengaruh terhadap berbagai faktor. Kepuasan dalam berkerja memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan, dan sebaliknya pengaruh ketidakpuasan dalam berkerja akan

memberikan respon negatif terhadap pekerjaan tersebut. Ukuran untuk kepuasan dan ketidakpuasan dalam berkerja tidak dapat disamakan kepada seluruh pegawai, karena kebutuhan setiap pegawai berbeda-beda pula.

Ada tiga hal yang berdampak kepada kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016:80). yaitu:

1. Hubungan kepuasan kerja dengan produktifitas dikatakan pegawai yang merasa bahagia dengan pekerjaannya adalah pegawai yang produktif.
2. Dalam menanggulangi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja organisasi melakukan upaya yang cukup besar. Menaikkan gaji, memberikan pujian, pengakuan, kesempatan promosi bagi pegawai tentu akan memberikan kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja dituntut penggunaannya dengan efektif dan kemampuan-kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktifitas dan sebaliknya apabila terjadi ketidakpuasan dalam berkerja, maka tingkat kehadiran dan keluarnya pegawai juga meningkat. Dari setiap perbedaan kebutuhan akan kepuasan kerja para pegawai, maka organisasi secara manajemen agar terus melakukan evaluasi dengan cara mengukur tingkat kepuasan kerja pada organisasi.

2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) membahas adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan tidak adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama berkerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Di dalam budaya organisasi organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (*core value*) adalah budaya yang dominan dan seluruh budaya yang dimiliki pegawai, yang diserap dan mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang di dalam organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di suatu organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang besar, sebagai antisipasi dan gambaran tentang permasalahan umum, situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggotanya.

Budaya organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam suatu didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Menurut Robbins & Judge (2015:19) mengatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Hakim (2015:196) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat menunjukkan seberapa banyak para anggota organisasi mengakui dan menjalankan tugas-tugasnya sesuai nilai-nilai yang ditetapkan organisasi tersebut, semakin banyak para anggota organisasi mengakui nilai-nilai inti, maka makin kuat budaya organisasi tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit para anggota organisasi yang menerima dan melaksanakan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan organisasi, maka semakin lemah budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang lemah menunjukkan semakin rendahnya komitmen para karyawan terhadap suatu organisasi.

Berbeda halnya jika menurut Puspita dan Sembiring (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dalam nilai-nilai inti yang dijunjung tinggi oleh perusahaan tersebut, perusahaan yang memiliki nilai-nilai inti yang baik serta dipahami dan diaplikasikan oleh para karyawan dalam aktivitas keseharian karyawan maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada perusahaan tersebut kuat, karena nilai-nilai inti pada perusahaan merupakan dasar dari budaya organisasi yang kuat. Sedarmayanti (2016:99) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi yang dianut oleh seluruh anggotanya-anggotanya organisasi yang dijadikan sebagai ciri dari sebuah organisasi tersebut, yang dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi merupakan norma, nilai, asumsi, kepercayaan filsafat dan kebiasaan organisasi yang dianut seluruh anggota organisasi yang dijadikan sebagai ciri dari sebuah organisasi tersebut, yang dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku organisasi.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi. Menurut pendapat lain, Stephen Robbins dalam Wibowo (2016:33) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu:

1. *Innovation and risk taking*: menjelaskan suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail*: menjelaskan dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
3. *Outcome orientation*: menjelaskan dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. *People orientation*: menjelaskan dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. *Team orientation*: menjelaskan dimana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.
6. *Aggressiveness*: menjelaskan dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.
7. *Stability*: menjelaskan dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status *quo* sebagai lawan dari perkembangan.

2.2.3 Tipe Budaya organisasi

Luasnya pengertian budaya organisasi membuka peluang timbulnya berbagai pandangan tentang tipe-tipe budaya organisasi. Tipe yang dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Pendapat dari Jeff Cartwright dalam Wibowo (2016:19) ada empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut:

1. *The monoculture*: merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.
2. *The superordinate culture*: merupakan tipe ideal budaya organisasi. Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.
3. *The divisive culture*: bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan.
4. *The disjunctive culture*: ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

2.2.4 Komponen Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi terdapat juga komponen budaya. Namun peneliti hanya akan mengambil komponen budaya organisasi yang dikemukakan oleh seorang ahli. Pendapat Jason A. Colquitt, dalam Wibowo (2016:42) terdapat tiga komponen utama dalam budaya organisasi. Komponen tersebut adalah:

1. *Observable Artifacts* adalah manifestasi dari budaya organisasi yang dengan mudah dapat dilihat atau dibicarakan pekerja. *Observable artifacts* memberikan signal yang diinterpretasikan pekerja untuk mengukur bagaimana mereka harus bertindak sepanjang hari kerja.
2. *Espoused Values* adalah keyakinan, filosofi, dan norma yang secara eksplisit dinyatakan oleh organisasi. *Espoused values* dapat mempunyai rentang dari dokumen yang dipublikasikan, seperti pada pernyataan verbal yang dibuat untuk pekerja oleh eksekutif dan manajer.
3. *Basic Understanding Assumptions* adalah keyakinan dan filosofi yang diberikan dan tertanam mendalam dimana pekerja sekedar bertindak atasnya daripada mempertanyakan validitas perilaku mereka dalam situasi tertentu.

Dari uraian tersebut, peneliti membuat tanggapan bahwa komponen budaya organisasi yang diterapkan suatu organisasi dapat kita lihat melalui pengamatan langsung pada saat berkunjung dan melihat bagaimana kegiatan suatu organisasi itu berjalan tanpa melakukan perlakuan khusus. Hal ini kita lihat melalui pelayanan dan sikap pegawai saat berkunjung.

2.2.5 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, dalam Wibowo (2016:45) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4, yaitu adalah:

1. Memberi anggota identitas organisasional

Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.

2. Memfasilitasi komitmen kolektif

Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial

Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.

4. Membentuk perilaku

Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

2.2.6 Indikator Budaya Organisasi

Dalam mengukur variabel budaya organisasi, dimana suatu perusahaan pasti memiliki suatu budaya perusahaan untuk menjalankan kegiatan pekerjaan.

Untuk itu, budaya tidak hanya tentang visi misi perusahaan saja melainkan terdapat beberapa dimensi untuk mengukurnya. Maka untuk itu peneliti menggunakan indikator menurut Emron (2017:129) sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen.

2.3 Keterlibatan Kerja

2.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) *engagement* adalah keterlibatan atau keterikatan.

Pegawai yang terikat akan lebih unggul dari pada pegawai yang rendah rasa keterikatannya. Sebab pegawai yang terikat memiliki tiga keuntungan. Pertama mereka menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan

job resource sendiri yang akan berdampak pada penyelesaian tugas kerja dengan hasil yang lebih baik. Kedua, pegawai yang terikat akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga pegawai bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Terakhir, pegawai yang terikat akan menyalurkan keterikatan pada karyawan yang lain sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik.

Nugraha (2019) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan adanya keadaan motivasional yang positif dikarakteristikan oleh level energi dan resiliensi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, presistensi, tidak mudah lelah, selain itu juga ditandai dengan keterlibatan yang kuat dan dapat dilihat dari antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi, serta keadaan terjun total pada karyawan yang dikarakteristikan oleh cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan diri dari pekerjaannya.

Bakker (2011) dalam Hidayat & Prahara (2020) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, pegawai menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Kedua, pegawai akan lebih sehat secara fisik maupun psikologis, sehingga pegawai bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, pegawai akan menyalurkan keterikatan kerja kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik.

Menurut Robbins dan Judge (2015) keterlibatan kerja yaitu sikap positif yang dipegang oleh pegawai terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya. Pada saat yang sama, karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaan cenderung meninggalkan organisasi atau menurunkan kinerja mereka dalam organisasi dan terlibat dalam pekerjaan yang menghadapi tantangan lebih besar di luar area kerja mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, bahwa keterlibatan kerja merupakan keterikatan pegawai sebagai anggota organisasi dan memiliki komitmen kuat yang didukung oleh perasaan dalam bekerja dimana dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan kerja (*burn out*) sehingga dalam melakukan pekerjaan pegawai akan antusias dan memiliki tingkat energi yang tinggi dan juga sebuah keterikatan yang dilakukan karyawan meliputi fisik, kognitif dan emosionalnya dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dimana seorang karyawan membuat mereka merasa terikat.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Yuliana dalam Pangestu (2020) keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Personal

Faktor pribadi yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain faktor demografis dan psikologis. Faktor demografis meliputi:

a. Usia

Usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja. Karyawan yang lebih tua cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan terlibat dalam pekerjaan, dan sebaliknya.

b. Pendidikan

Semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin banyak jam kerja. Khusus bagi perempuan, semakin tinggi Tingkat pendidikannya maka semakin besar pula kemungkinan bekerja yang mempengaruhi input pekerjaan.

c. Jenis kelamin

Gender mengacu pada perbedaan biologis antara pria dan wanita, dimana pria cenderung lebih rasional, aktif dan agresif sedangkan wanita lebih emosional dan pasif.

d. Jabatan

Orang dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi lebih terlibat dalam pekerjaan dibandingkan dengan orang Tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

e. Senioritas

Jika perlakuan senioritas tidak diterapkan secara aktif, lingkungan dimana senioritas diterapkan dapat menciptakan hubungan yang sumbang antara pemimpin dan bawahan. Jika lansia mampu menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja terbaiknya sehingga dapat ditiru dan disebarakan kepada junior, maka konsep senioritas dapat dijelaskan secara positif.

Sedangkan faktor psikologis yang mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup:

a. Nilai-nilai pribadi individu

b. *Locus of control* atau lokus pengendalian

- c. Kepuasan terhadap hasil kerja
- d. Absensi
- e. *Intense turnover* atau pergantian yang intens

2. Faktor situasional

Faktor situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain:

- a. Jenis pekerjaan, yaitu konsistensi antara keinginan dan kemampuan karyawan dengan tugas yang diberikan.
- b. Di dalam organisasi, terdapat dukungan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan di dalam organisasi agar dapat secara efektif menghadapi situasi sulit.
- c. Gaji dinilai cukup baik dan cocok untuk karyawan, sehingga tidak akan menghambat kerja karyawan dengan gagasan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.
- d. Rasa aman, sehingga karyawan tidak akan menanggung resiko yang dapat membahayakan dirinya selama bekerja.

2.3.3 Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Yoshimura dalam Ghaisani Liestiwati (2014) terdapat tiga dimensi penting yang mewakili keterlibatan kerja, yaitu:

a. *Emotional*

Seberapa kuat emosional karyawan tertarik terhadap pekerjaannya dan seberapa besar emosional karyawan menyukai pekerjaannya.

b. *Cognitive*

Menunjukkan seberapa aktif karyawan mau berpartisipasi dalam pekerjaannya dan dalam membuat sebuah Keputusan serta seberapa penting pekerjaannya terhadap penghargaan bagi dirinya.

c. *Behavior*

Hal ini menunjukkan seberapa sering karyawan mengambil peran ekstra seperti berpikir mengenai pekerjaan sekalipun setelah meninggalkan kantor dan kesediaan untuk selalu belajar.

2.3.4 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Kanungo 1982 dalam Septiadi dkk., (2017) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja, yang tertera sebagai berikut:

- a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
Menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
- b. Menunjukkan pekerjaan

Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.

- c. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri
Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
- d. Keterlibatan mental dan emosional
Keterlibatan tidak selalu terkait dengan kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
- e. Motivasi kontribusi keterlibatan
Dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.
- f. Mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam melakukan aktivitas kelompok.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja emosional besar terhadap Perusahaan atau organisasi akan memberikan manfaat bagi Perusahaan atau organisasi, yaitu meningkatkan produktivitas kerja yang akan memberikan kepuasan dalam hasil kerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Abadiyah (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank Syariah Mnadiri Divisi CFBC Surabaya	Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y1), Kepuasan Kinerja(Y2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja 4) Kompensasi berpengaruh terhadap

			kepuasan kerja 5) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
Yakup Yakup (2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Bolango	Keterlibatan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Bolango.
Alfian, Muhammad Adam, Mahdani Ibrahim (2018)	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh	Keterlibatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Konflik Peran (X3), serta Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, beban kerja, dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.
Restanti, Mei	Pengaruh Motivasi Kerja,	Motivasi Kerja (X1),	Penelitian ini menunjukkan bahwa

Indrawati, Muninghar Muninghar (2020)	Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.	Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro dalam kategori cukup baik dan motivasi kerja dalam cukup baik.
Seprianto (2021)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Tengah	Keterlibatan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja (Y2)	Menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Kalimantan Tengah.

Sumber: google scholar 2023

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kemudian penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peneliti membutuhkan konsep dalam menentukan kerangka berpikir.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Budaya organisasi adalah budaya dari sebuah kelompok atau organisasi sebagai asumsi dari keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka

di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia dan hubungan manusia. Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi individu (misalnya, memperhatikan individu dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportifitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik daripada sebelumnya. Sebaliknya bilamana budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kepuasan kerja berkurang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Abadiyah 2016 menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai yang dimiliki oleh PT Bank Syariah Mandiri Divisi CFBC Surabaya. Berdasarkan penelitian Etha Yulian Restanti, Mei Indrawati, Muninghar Muninghar (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

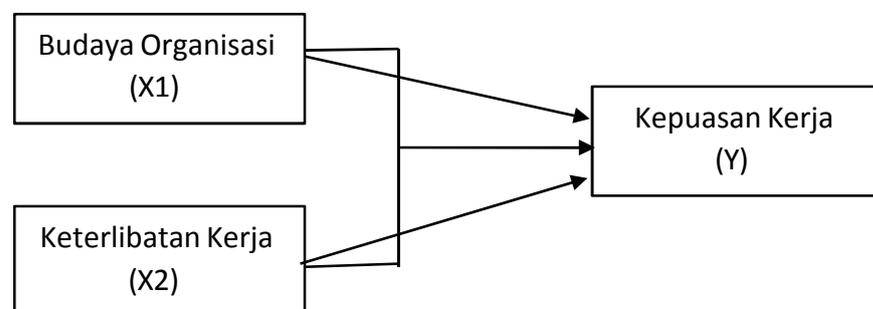
2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja saat ini menjadi sesuatu yang mahal, karena sulit diperoleh. Penelitian-penelitian terdahulu menemukan bahwa hubungan-hubungan mentoring kerja berkorelasi dengan hasil-hasil kerja positif, kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja sering menjadi jembatan penghubung bagaimana keterlibatan kerja pegawai dan faktor penyebab stress kerja bisa mengurangi dan menaikkan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Obi Seprianto 2021 bahwasanya hasil pengujian hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan pada variabel keterlibatan kerja item pernyataan X3 yaitu “saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan”, dengan rata-rata (mean) jawaban responden 3,70 kategori setuju dengan capaian 74%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ferri Alfian, Muhammad Adam, Mahdani Ibrahim (2018) bahwasanya keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

3. Pengaruh Budaya organisasi dan Keterlibatan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi juga mempengaruhi keterlibatan kerja. Dimana kedua variabel tersebut mengakibatkan adanya rasa kepuasan yang timbul akibat terjadinya organisasi yang saling bekerja sama serta adanya pegawai yang dilibatkan dalam keberhasilan organisasi. Berdasarkan penelitian Yakup 2017 menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Bahwa budaya organisasi yang tinggi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang di dapat oleh pegawai. Sama halnya seperti keterlibatan kerja semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dilaksanakan pegawai terhadap pelaksanaan tugas dalam pelayanan masyarakat, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai.

Dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka penulis membuat kerangka berpikir yang menunjukkan pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:84). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang.

H2: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang.

H3: Budaya Organisasi dan Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yang peneliti lakukan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode kuantitatif dipilih karena pengumpulan data menggunakan kuesioner dan akan diolah melalui aplikasi SPSS.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistika yang berlokasi di Jl. Karya Utama Kompleks Pemkab Deli Serdang Lubuk Pakam, 20514. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan November 2023 dan direncanakan selesai pada bulan juli 2024.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian adalah responden yang menjabat sebagai pegawai ASN dan telah bekerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang selama 1 tahun terakhir sebanyak 47 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah Sebagian besar dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentu jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:85) yang mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh

adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari kantor Badan Pusat Statistik (BPS) kabupaten Deli Serdang dengan berbagai latar belakang yaitu 47 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda.

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden yaitu seluruh pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik.

1. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono,2019:187). Dalam hal ini pengumpulan data sekunder berasal dari buku-buku, jurnal, situs internet dan data-data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Deli Serdang.

a. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019: 137) ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu suatu proses data dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada tempat penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang, Lubuk Pakam.

2. Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau

angket yang berisi sejumlah pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang, yang dilakukan sebanyak 47 orang sebagai sampel penelitian. Skala yang digunakan adalah skala likert (*likert scale*), skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penilaian untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono 2019

3. Wawancara

Wawancara yang digunakan adalah tanya jawab yang dilakukan kepada beberapa pegawai kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang untuk memahami berbagai permasalahan yang ada dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah budaya yang dominan dan seluruh budaya yang dimiliki pegawai, yang diserap dan mayoritas anggota organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim 	Likert
Keterlibatan Kerja (X2)	Keterlibatan kerja adalah keterikatan seorang karyawan atau pegawai terhadap lingkungan kerja atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2. Menunjukkan pekerjaan 3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri 4. Keterlibatan mental dan emosional 5. Motivasi kontribusi 6. Tanggung jawab 	Likert
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja 	Likert

	dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.		
--	---	--	--

Sumber: Diolah Oleh Penulis

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya, dan digunakan untuk menunjukkan sah atau tidaknya kuisisioner yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian dengan menggunakan uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *pearson correlation* dengan r tabel. Nilai r tabel yang dipakai adalah nilai dengan nilai signifikan 5% (0,05) Ghozali (2018:52).

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* atau derajat kebebasan ($df = n - k$) (sumber buku teknik proyeksi bisnis) dan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pernyataan dapat dikatakan valid.

Keterangan:

n = Jumlah total pengamatan (data sampel)

k = Jumlah parameter yang di estimasi (variabel)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dari instrumen penelitian. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Ada 2 cara yang bisa digunakan untuk menguji reliabilitas, yakni dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan cara membandingkan nilai *Crobanch Alpha*. Apakah

nilai *Crobanch Alpha* lebih besar dari 0,60 maka data dinyatakan reliabel, dan sebaliknya Ghozali, (2018:45). Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah estimasi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

3.7.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yaitu variabel independen dan variabel dependen harus berdistribusi normal dan tidak normal, apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal maka uji asumsi klasik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas dapat dikatakan uji one simple Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data disebut memiliki distribusi normal, sedangkan hasil uji one simple Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal Ghozali (2018:127).

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas. Alat analisisnya adalah *pancar scatter plot* Ghozali, (2018:98). Dalam pengujian yang dilakukan yang menjadi model regresi yang baik adalah homokedastisitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji heterokedastisitas SPSS Scatterplot dengan melihat grafik. Jika hasil baik yang didapat menunjukkan adanya gejala

heterokedastisitas maka akan dilakukan *cross check* kembali dengan metode pengujian yang lainnya yaitu dengan pengujian *Glesjer*.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel sering berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasinya antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam regresi adalah melihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance, dimana nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta (VIF) disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Metode Deskriptif Statistik

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk dianalisis, sehingga dapat memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti Ghozali, (2018:19)

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi CSR, *likuiditas*, *capital intensity*, dan *inventory intensity* mempengaruhi variabel dependen yaitu agresivitas pajak dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018). Adapun perumusan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kepuasan kerja
 a : Konstanta
 X₁ : Budaya Organisasi
 X₂ : Keterlibatan Kerja
 b : Nilai koefisien regresi
 e : Nilai residu yaitu Tingkat kesalahan (error)

3.9 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen menurut (Ghozali, 2018: 99). Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

H₀: $b_1 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_a: $b_1 > 0$ Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Keterlibatan Kerja

H₀: $b_2 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_a: $b_2 > 0$ Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kriteria pengambilan Keputusan Hasil t-hitung dibandingkan dengan tabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka hipotesis H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

3.10 Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2018:95). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumusan hipotesis:

$H_0: b_1, b_2 = 0$ artinya budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$ artinya Budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan biasanya koefisien determinasi ini digunakan penulis untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi/keragaman variabel dependen dengan $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen ketika menjelaskan variasi (keragaman) variabel dependen akan semakin

terbatas dan nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen akan semakin terbatas, dan jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen akan semakin baik.

