HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Oleh :

PAWESTRI OKTANIKA WIDYASTUTI
F 100160020

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

PAWESTRI OKTANIKA WIDYASTUTI
F 100160020

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si
NIDN: 061401880

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

oleh:

PAWESTRI OKTANIKA WIDYASTUTI
F 100160020

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jum'at, 08 Juli 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si** (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Dra. Yayah Khisbiyah, M.A** (.....)
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Santi Sulandari, S.Psi.,M.Ger** (.....)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,

Prof. Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., Ph.D

NIK.NIDN: 799/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Juli 2021

Penulis

PAWESTRI OKTANIKA WIDYASTUTI

F 100160020

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

Abstrak

Sebuah perusahaan yang dibangun oleh pendirinya pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan untuk mendukung dan menjalankan seluruh kegiatan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pihak perusahaan penting untuk memeperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tercipta performa kerja yang efektif. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan salah satu Lembaga Penyiaran di Surakarta yang berjumlah 135 orang dengan jumlah sampel sebanyak 103 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *simple random sampling*. Jenis penelitian ini yaitu kauntitatif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala budaya organisasi dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah teknik analisis *product momment pearson.* Hasil analisis data yang didpatkan menunjukan koefesien korelasi sebesar = 0,624; p = 0,000 (p < 0,05) bahwa menunjukan adanya korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis dapat diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja

Abstract

A company that built by its owner definitely has an achievable purpose, to achieve the purpose, it needs employees to support and operate the whole company's activity. Therefore,a company must pay an attention to job satisfaction to achieve effective work performance. The purpose of this research is to find out if there any correlation between organizational culture with job satisfaction of the employee. The population of this research is the whole employees one of the Broadcasting Institutions in Surakarta which amounts to 135 people which amount of sample is 103 people. The sampling technique is simple random sampling. This research is belonged to quantitative. The instrument to collect the data is organizational culture scale and job satisfaction scale. The analysis technique of this research is product momment pearson. The result of the data achieved shows a correlation coefficient in the amount of= 0,624; p = 0,000 (p < 0,05) whichindicates that there is positive correlation bewtween organizational culture and job satisfaction of employees. This result shows that the hypothesis is acceptable. Therefore, it can be concluded that the stronger the organizational culture, the higher the job satisfaction.

Keywords : job satisfactio, organizational culture

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang dibangun pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk mewujudkannya, maka sangat penting memiliki orang-orang atau karyawan yang mampu mendukung untuk mewujudkannya. Dimana aset terpenting dari sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia yang mana aset tersebut yang akan menjalankan seluruh kegiatan perusahaan. Allen (2012) mengatakan bahwa: "Komponen manusia berperan penting dalam interaksi kerja, ia menyatakan bahwa betapapun indahnya rencana, organisasi, pengawasan dan pemeriksaan, jika mereka tidak dapat menegerjakan dengan minat dan rasa gembira, sebuah organisasi tidak akan mencapai banyak hasil seperti yang diharapkan".Maka penting bagi organisasi untuk fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi peforma kerja karyawan, dan mungkin yang paling penting adalah kepuasan kerja (Hassan, 2009). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tergolong tinggi pada umumnya akan lebih berdedikasi dan berkontribusi serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan pada akhirnya memiliki keinginan untuk bekerja lebih semangat dan bermanfaat. Selanjutnya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah pada umumnya akan mengalami pergantian, seperti halnya kontrol dan efisiensi kerja yang berkurang (Robbins, 2012) .Menurut Herzberg (Ringgio,2009), sifat-sifat perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain: Memiliki keinginan yang tinggi untuk bekerja dan merasa senang mengerjakan tugas dalam pekerjaannya, misalnya dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan mengerjakan apel pagi dan setelah menyelesaikan tugas di unitnyamasing-masing. Kemudian, sifat-sifatkaryawan yang tidak puas adalah: karyawan yang malas untuk pergi bekerja dan tidak merasa senang dengan pekerjaannya. Perilaku pekerja yang lamban tentu akan mengacaukan organisasi seperti tingginya ketidakhadiran, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya.Hasil penelitian Foote, dan Li- PingTang (2008). Jika kepuasan kerja para karyawan diabaikan oleh pihak pimpinan, maka dapat mengganggu unjuk kerja seperti kelelahan secara fisik, kemalasan, rasa cemas, kesengsaraan, dan perilaku kontra-manfaat. Hal ini juga ditegaskan oleh hasil penelitian Ranz, Stueve dan McQuistion (dalam Hastuti dan Farid, 2015) bahwa pemenuhan pekerjaan dapat

mendorong lingkungan organisasi yang sehat dan positif, selain efisiensi kerja salah satu bagian dari kepuasan kerja tidak hanya berupa imbalan, namun kondisi dimana tempat karyawan bekerja juga menentukan kepuasan kerja karyawan.

Namun tidak semua karyawan di Indonesia memiliki rasa puas dengan pekerjaannya, masih ada karyawan mengalami ketidakpuasan kerja pada tempat dimana mereka bekerja. Hal ini ditegaskan oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh Aswar & Patriani dengan kepala bisnis (manager) di PT. Kimia Farma Tbk. Cabang Makasar menunjukan bahwa komunikasi anatar karyawan disetiap bidang memang jarang terjadi, hal tersebut mengakibatkan kurangnya koordinasi pada setiap bagian dan divisi. Kepala bisnis (manager) mengatakan bahwa tugas pada setiap bagian memiliki tugas masing-masing. Pihak manajemen lebih cenderung melakukan koordinasi dengan berbagai bidang di PT. Kimia Farma, sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak saling mengenal dengan karyawan yang lain. Hal ini didukung dengan ruangan yang terbatas membuat antar karyawan belum pernah ketemu dan berinterksi dengan karyawan lain. Karena kurangnya komunikasi antara karyawan apabila ada masalah mereka saling menyalahkan atau menjatuhkan antar karyawan dimana hal tersebut yang memicu turunnya motivasi kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas (Aswar dan Patriani, 2018). Widjojo (2013) mengatakan bahwa adanya konflllik antar karyawan menjadikan aspek dari kepuasan kerja mengenai hubungan antar karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut membuat karyawan merasa tidak terpenuhi kepuasan kerja.

Hal serupa juga disampaikan oleh Aruan dan Fakhri (2015) yang melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan di PT. Freeport untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja di tempat tersebut. Hasil yang didapat pada ruang kerja Dept. Grasberg dinamakan wilayah kerja ekstrim, memiliki tingkat bahaya tinggi, dan dalam bekerja dipengaruhi oleh kondisi alam sekitar, seperti suhu udara dengan suhu dingin, sumber udara berdebu, tidak adanya keamanan lingkungan kerja, dan cara berkomunikasi antara bawahan dan atasan yang kurang luwes yang dapat

mempengaruhi rasakepuasan kerja yang rendah dengan tempat kerja di mana para karyawan bekerja.

Hal serupa juga terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilansir dari Badan Kepegawaian Negara menyatakan bahwa pada persidangan yang dilaksanakan pada Senin (14/10/2019) di Kantor Pusat BKN Jakarta, Humas BKN melalui Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) dalam persidangan mengupas 35 kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berstatus pegawai instansi daerah dan pusat. Adapaun rincian kasus yang diabahas dalam persidangan yaitu 19 kasus tidak hadir kerja dan 16 kasus lainnya berupa penyalahgunaan wewenang, penipuan, gratifikasi, sampai dengan penyalahgunaan narkotika. Dengan demikian maka ada beberapa jenis Hukuman Disiplin (HD) yang disarankan antara lain pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PTDHAPS) dan pemberhentian dengan tidak hormat (PTDH) (Des, 2019). Hal ini juga dapat menjadi barometerkepuasan kerja, semakin tinggi tingkat ketidakhadiran, semakin rendah tingkat kepuasan kerja bagi pekerja. Kepuasan kerja harus diperkirakan dengan disiplin, tingkat ketidakhadiran yang dapat dilihat dari absensi kehadirak karyawan (Hasibuan, 2013). Penjelasan tersebut berarti bahwa jika kepuasan dapat dirasakan oleh pekerja maka tingkat disiplin karyawan juga akan baik, beitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak dicapai oleh karyawan ditempat kerja maka tingkat disiplin juga rendah (Syardiansah, Latief, Daud, Windi & Suharyanto, 2020).

Selain itu website Job Street telah melakukan survey kepada 17,623 infirman menjelang awal bulan Oktober. Hasil dari survey tersebut membuktikan bahwa sebanyak 73% karyawan mengaku tidak merasa puas dengan pekerjaannya, dimana 54% karyawan dirpaksa untuk bekerja tidak sesuai dengan ilmu pendidikannya, 60% karyawan mengaku bahwa dia tidak mempunyai jenjang karir ditempat mereka bekerja. Selain itu sebanyak 85% karyawan mengatakan bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance*, yaitu keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan personal, dan sebesar 53% karyaawan mengaku bahwa mereka memiliki atasan militer dimana atasan yang memiliki rasa bangga dengan jabatan dan pangkat untuk mengatur anak buah mereka, paternalis yaitu

tidak pernah menawarkan kesempatan kepada anak buah untuk mengembangkan kemampuan, laisezfaire yaitu dimana seorang atasan membiarkan anak buahnya melakukan pekerjaan dengan semaunya, posisi atau jabatan hanyalah sebagai simbol dan tidak pernah mau tau. (jobstreet, 2014).

Banyaknya karyawan di Indonesia yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya membuat peneliti bertanya tanya bagaimana rasa puas karyawan dengan pekerjaannya. Maka peneliti mendapatkan fenomena yang lain terjadi pada salah satu Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta, dimana terdapat karyawan yang kurang mantaati aturan seperti makan dan minum didalam ruangan siaran, lalu lingkungan yang kurang mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat rasa tidak nyaman sehingga kualitas dan kinerja karyawan tidak maksimall (Tiningrum & Setyaningsih, 2018).Peneliti juga melakukan wawancara pada karyawan di instansi tersebut yang mengatakan bahwa dengan terbatasnya jumlah studio untuk produksi siaran, maka setiap karyawan yang ingin melakukan rekaman harus menunggu antrian. Hal ini membuat pekerjaan yang lain menjadi tertunda dan merasa tidak puas karena harus mengorbankan waktu untuk menunggu.

Apabila kepuasan kerja tidak dapat dipenuhi maka perilaku-perilaku buruk akan ditunjukan oleh karyawan. Perilaku-perilaku yang muncul seperti meninggalakan organisasi, mencari posisi lain serta mengundurkan diri, berhentinya karyawan dalam skala besar yang jumlah kerugian akan dirasakan oleh organisasi atas wawasan, kecakapan, kompetensi, dan sifat yang lain dari karyawan tersebut (Robbin dan Judge, 2015).Hal buruk dari ketidakpuasan karyawan juga disebutkan oleh Johari & Yahya (2016) yaitu berdampak pada sistem organisasi seperti terjadinya penurunan moral para pekerja dan terganggunya layaan operasional. Semangat kerja yang rendah sehingga terjadi kendala pada proses layanan organisasi, juga dapat menahan jalanya sistem dan sub sistem bahkan supra sistem dalam skala yang lebih luas. Kepuasan kerja adalah konstruksi dinamis yang berubah sebagai respon untuk kondisi pribadi dan lingkungan. Memantau kepuasan kerja dari waktu ke waktu dalam knteks yang berbeda akan memungkinkan seseorang untuk lebih memeriksa dan memahami

faktor-faktor yang menonjol dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan (Westover & Taylor, 2010)

Budaya organisasi menurut Jatiningrum, Musadieq, & Prasetya (2016) merupakan aturan dalam bekerja dimana pendiri organisasi yang menciptakannya agar terwujud sikap, norma, nilai-nilai, serta perilaku anggota dalam organisasi. Menurut Peter dan Watermen (dalam Nasution, Musnadi, dan Faisal 2018), budaya organisasi juga sebagaisuatu bentuk dari perkiraan yang ditemukan, dibuat, atau dikembangkan oleh suatu perkumpulan tertentu dengan maksud agar organisasi mencari cara untuk bertahanatau mengatasi kesulitan-kesulitan yang terjadi karena penyesuaian dari luar dan penyatuan dari dalam yang telah berjalandengan cukup baik, sehingga kepada anggota-anggota baru harus dididik hal tersebut sebagai suatu cara yang benar untuk menguasai, mempertimbangkan dan mengalami yang berkaitan dengan kesulitan-kesulitan tersebut. Menurut Hartanto (2014) Budaya dapat diartikan sebagai karakter dari komunitas dalam suatu lingkungan sosial yang mana mencakup dari keseluruhan keyakinan, tingkah laku, pola perilaku, kelembagaan, seni, tradisi dan sebuah hasil dari pemikiran manusia. Budaya dapat dibentuk dari dari berbagai tanda, seremoni, dan norma-norma,kepercayaan, pemikiran, makna serta pola perilaku yang umumnya digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan dalam organisasi yang menjadi cara para naggota untuk beriteraksi dengan lingkungan internal dan lingkungan luar berupa perilaku untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Warrick, Milliman, & Ferguson (2016) Budaya Organisasi pada dasarnya adalah model yang digunakan untuk menggambarkan lingkungan tempat karyawan bekerja dan mampu mempengaruhi pada cara bagaimana mereka berpendapat, berperilaku, dan bekerja. Budaya memiliki variasi antar organisasi begitupun didalam organisasi sehingga budaya mampu membentuk orang-orang terbaik dan menyatukan mereka untuk tujuan dan nilai yang sama.

Menurut Luthans (dalam Estiana & Pramulanto, 2020)Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kekuatan dari budaya organisasi, yaitu (a) Kebersamaan yaitu bagaimana para anggota organisasi memiliki nilai-nilai yang dianut bersama.

Melalui orientasi orang baru akan mengetahui nilai-nilai yang telah dianut oleh setiap bagian didalam organisasi secara bersama. Selain orientasi bersama, imbalan juga dapat menjadi berpengaruh. (b) Intensitas merupakan seberapa berkomitmen anggota dalam menjalankan nilai-nilai dan budaya bekerja dalam organisasi. Hal ini juga dapa dipengaruhi oleh imbalan yang diterima oleh karyawan. Faktor lain juga diungkap oleh Robbins & Judge (2011) bahwa faktor-faktor budaya organisasi yaitu, (a). *Observed behavioral regulation*, yakni mengenai ketertiban individu didalam melakukan interaksi dengan individu lain dalam organisasi, memungkinkan mereka berkomunakasi memakai bahasa umum, istilah, atau seremoni tertentu (b). *Norms*, yaitu prinsip-prinsip yang ada dalam oranisasi termasuk aturan mengenai sejauh mana tugas harus diselesaikan. (c). *Dominant values*, yakni keseluruhan dari anggota dalam organisasi memiliki prinsip-prinsip yang sama untuk diikuti. (d). *Philosophy*, yakni adanya aturan-aturan mengenai keyakinan pada organisasi dalam memeperlakukan konsumen dan orang yang bekerja didalamnya. (e). *Rules*, yakni adanya aturan yang kuat yang berikaitkan dengan kemajuan organisasi, dan (f). *Organization climate*, yakni rasa yang dimiliki oleh anggota organisasi mengenai tata ruang tempat mereka bekerja dan bagaimana cara berinterkasi dari setiap anggota.

Budaya organisasi memiliki aspek sebagaimana yang diungkapkan oleh Robbins (2006) mengatakan terdapat delapan aspek dalam budaya organisasi, antara lain: a) Inovasi dan mengambil risiko, bagaimana anggota/ karyawan didalam organisasididorong untuk mampu berinovasi dan berani mengambil resiko. b) Perhatian pada rincian, anggota dalam organisasi diharapakan mampu cermat dan menganalisis dengan rinci. c) Orientasi hasil, yaitu pemimpin mampu fokus pada hasil pekerjaan dari para karyawan. d) Orientasi manusia, Suatu aktivitas rutin dalam organisasi dimana perilaku yang diharapkan dari karyawan akan diakaitkan dengan tujuan organisasi. e) Orientasi tim, merupakan interaksi yang terjadi antara karyawan dengan rekan kerja juga dengan atasan. Hal ini akan menjadi jaringan budaya yang akan mempunyai nilai-nilai. f) Stabilitas, yakni dimanaaktivitas-aktivitas dari organisasi menekankan pada keadaan yang sekarang agar dapat bertahan.

Menurut Mangkunegaran (2013) kepuasan kerja adalah kecenderungan perasaan yang menunjang atau tidakmenunang pada pribadi karyawan yang berhubungann dengan pekerjaannya ataupun dengan kondisi dirinya.Senada dengan Mangkunegaran, Priansa (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu kumpulan rasa yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjannya dimana hal tersebut merupakan hasil interaksi seorang karyawan dengan lingkungan tempat bekerja atau sebagai balasanpsikologisyang merupakan hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Triatna (2015) kepuasan kerja adalah respon yang diperlihatkan oleh karyawan dengan apa yang merekadapatkan dari organisasi dikarenakan mereka telah melakukan tanggung jawab dalam pekerjaannya atau perannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah rasa yang dimiliki oleh setiap karyawan yang ditunjukan melalui perilaku terhadap pekerjaannya.

Faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Bahri dan Nisa (2017)menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrisik, dimana faktor instrinsik yaitu faktor yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti asumsi dan kebutuhan individu. faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputiminat, ketenteraman dalam kerja, sikapterhadap kerja, bakat, dan keterampilan;(b) faktor sosial, merupakan faktor yangberhubungan dengan interaksi sosial baiksesama karyawan, dengan atasannya,maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan,pengaturan waktu kerja dan waktuistirahat, perlengkapan kerja, keadaanruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur,dan sebagainya; (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. (Fortuna, 2016; Eid & Larsen, 2008). Kesimpulan pernyataan-pernyataan tersebut adalah faktor

kepuasan kerja dapat bersumber dari dalam pribadi seseorang (faktor instrinsik) seperti cita-cita dan keinginan pribadi, sedang faktor dari luar diri seseorang (faktor ekstrisik) seperti imbal jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, dan lain-lain.

Aspek-aspek yang mapu mempengaruhi kepuasan kerja yang diungkap oleh Luthans (2011) menyebutkan yaitu: a) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sebab utama dari kepuasan kerja saat karyawan merasakan hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga karyawan dapat bertanggung jawab dalam bekerja. b) Gaji yang diterima karyawan, yaitu balas jasa dari perushaaan kepada karyawan atas hasil kerjanya dan dapat menjadi sebuah dorongan supaya kinerja dan produktivitas karyawan dapat meningkat. c) Kepenyeliaan (supervisi), yaitu suatu perilaku dari seorang pemimpin yang mampu memeberikan dukungan dan bantuan secara teknis. d) Rekan kerja, yaitu pengaruh yang diberikan rekan kerja dalam memberikan dukungan. e) Promosi pekerjaan, yaitu kesempatan yang didapatkan oleh karyawan untuk naik jabatan dalam organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan yaitu budaya organisasi, dimanabudaya organisasi yangmerupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawanSutanto (2002). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nariswari & Rahardjo (2016) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini membuktikan semakin kuat budaya organisasi ditanamkan dan diterapkan, maka akan meningkat kepuasan kerja karyawannya. Sebuah budaya mempunyai kekuatanuntuk organisasi yang mampu mempengaruhi perilaku etis dari para pemimipin dalam memimpin bawahannya.Keselarasan antara anggota dalam organisasi dan budaya dalam organisasi tersebut sangatlah penting dikarenakan budaya organisasi memperlihatkan mengenai caraanggota organisasi tersebut mengambil sikap dan melakukan pekerjaan.

Tujuan utama dari penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya oragnisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positifantara budaya organisasi dengan

kepuasan kerja yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan, begitupun sebaliknya apabila budaya organisasi semakin rendah maka akan rendah pula kepuasan kerja pada karyawan. Manfaaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang hubungan anatara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.Bagi perusahaan, hasil penelitian ini berguna memberikan informasi bagi perusahaan guna untuk menyikapi masalah kepuasan kerja pada karyawan.Bagi peneliti selanjutnya sebagai penambah informasi bagi peneliti selanjutnya dan juga dapat menjadi acuan untuk meneliti tentang kepuasan kerja karyawan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhinya.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode korelasi. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang analisinya menekankan pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika, dengan metode kuantitatif akan diperoleh bukti signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel-variabel yang dilibatkan (Azwar, 2019)

Variabel yang diteliti meliputi : Kepuasan kerja adalah persaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukan melalui perilaku atau sikap terhadap pekerjaan dan lingkungannya.Skala yang disebar disusun berdasarkan aspek dari Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima karyawan, kepenyeliaan (supervisi), rekan kerja, dan promosi pekerjaan. Apabila skor kepuasan kerja tinggi maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila skor kepuasan kerja rendah maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi adalah suatu aturan yang berupa norma dan nilai-nilai yang diebntuk oleh pendahulu dalam organisasi untuk menciptakan suatu perilaku untuk mencapai tujuan organisasi.Skala yang disebar disusun berdasarkan aspek Robbins (2006) antara lain inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, dan

stabilitas. Apabila skor budaya organisasi tinggi maka tinggi pula budaya organisasi, begitu sebaliknya apabila skor budaya organisasi rendah maka akan semakin rendah pula budaya organisasi tersebut.

Populasinya adalah seluruh karyawan LPP Radio Republik Indonesia Surakarta. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* dimana sampel dari populasi yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitan ini berjumlah 135 karyawan sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 103 orang karyawan.

Metode pengumpulan data menggunakan angket yang disebar dengan alat pengumpulan datanya menggunakan skala budaya oragnisasi dan kepuasan kerja dimana bentuk pilihan jawaban kesesuaian yang terdiri dari 4 respon jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Adanya validitas dan reliabilitas agar peneliti mendapatkan keakuratan dan kecermatan data yang diperolehnya.Validitas alat ukur diperoleh dari hasil *Expert judgment* dari para ahli *(rater)* yang merupakan dosen fakultas psiologi UMS untuk menilai aitem pada skala yang akan disebarkan.Setelah dilakukan *expert judgment* oleh para ahli, dilakukan penghitungan dengan menggunakan koefisien konten validitas dengan formula yang dirumuskan oleh Aiken yang dikenal dengan formula Aiken's V dimana *rater* yang berjumlah 3 orang memberikan penilaian terhadap suatu aitem untuk mengetahui sejauh mana aitem tersebut dapat mewakili variabel yang akan diteliti.Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah rumusan nilai Aiken V.Item dapat disebutkan bahwa itu valid jika mencukupi kriteria $V \geq 0{,}6$ dan item dinyatakan gugur apabila $V < 0{,}6$. Semakin Validitas mendekati nilai 1,00 maka aitem dapat disebutkan mewakili isi secara keseluruhan Azwar, (2012).

Uji validitas dilakukan pada 2 skala yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja. Pada skala kepuasan kerja memiliki jumlah item awal sebanyak 65 item dengan rentan skor 0,5 - 0,91667 dan pada skala budaya organisasi memiliki item sebanyak 29 item dengan rentan skor 0,5 - 0,91667.

Setelah mendapatkan skor tersebut pada item yang memiliki V < 0,6 akan gugur dan tidak akan digunakan dalam penelitian, maka pada skala kepuasan kerja sebanyak 12 item gugur dan skala budaya organisasi sebanyak 10 item gugur. Berdasarkan hasil dari uji validitas maka didapatkan item-item yang valid dengan skala kepuasan kerja terdapat 53 item dan pada skala budaya organisasi terdapat 19 item, karena memiliki skor V ≥ 0,6.

Untuk reliabilitas ditinjau dari *Cronbach Alpha* yang terdapat pada perhitungan reliabilitas di SPSS. Rentang angka pada koefisien reliabilitas berkisar antar 0-1.Reliabilitas semakin baik jika koefisien reliabilitasnya mendekati 1.Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitasnya (mendekati 1), maka semakin tinggi pula reliabilitas suatu aitem dalam sebuah skala. Dan sebaliknya, apabila nilai koefisien reliabilitas rendah (mendekati 0), maka semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2018). Hasil uji reliabilitas dari skala budaya organisasi adalah 0.692 untuk dan pada skala kepuasan kerja adalah 0.933. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabellitas > 0,6 (Siregar, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut reliabel untuk dijadikan acuan dalam melakukan penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan teknik korelasi *product momment* dimana teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis hubungan anatar dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen (Sugiyono, 2019). Sebelum melakukan uji hipotesis, maka terlebih dahulu melakukan uji prasyarat analisis dengan menguji normalitas dan linieritas. Untuk uji normalitas dilakukan penujian menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnow*, apabila pada bagian *Asymp. Sig.* pada tabel *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* p > 0,05 dapat dikatakan bahwa data normal. Kemudian untuk uji linearitas dapat dikatakan linear apabila tabel anova bagian *sig. Linearity* p < 0,05 atau dapat ditinjau dari *deviation from linearity* dengan p > 0,05, begitupula sebaliknya data dikatakan tidak linear jika*linearity sig.*> 0,05. Selanjutnya untuk uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel *correlation* bagian *sig. (1-tailed)* apabila Sig <0,05 maka dikatakan ada hubungan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis

Setelah melakukan pengambilan data maka dilakukan analisis data menggunakan program SPSS. Berdasarkan uji asumsi yang dilakukan peneliti yaitu uji normalitas dan uji linearitas, dapat diketahui bahwa pada uji normalitas yang dilihat dari tabel *Sig Kolmogorov-Smirnov* didapat variabel kepuasan kerja p = 0,063. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berditribusi normal sebab p > 0,05. Selanjutnya untuk uji linearitas dapat dilihat pada tabel *Anova Tablen Linearity* diperoleh F = 0,000, dimana dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebab dapat dikatakan linear apabila p < 0,05. Setelah dilakukan uji asusmsi maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan korelasi *Product MommentPearson*, dimana data yang didapatkan menunjukan koefisien korelasi sebesar r = 0,624; p = 0,000 dimana p < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Setelah melakukan analisis data diatas, selanjutnya dilakukan kategorisasi pada setiap variabel yang dibedakan menadi 5, yaitu kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Pada variabel kepuasan kerja didapatkan rerata hipotetik (RH) sebesar 132,5 dan rerata empirik (RE) sebesar 151,35. Hasil dari kategorisasi variabel kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut ini :

Table1. Katergorisasi Kepuasan Kerja

Skor Interval	Kategori	Frekuensi (Σ N)	Prosentase (%)
$X \leq 92,7$	Sangat Rendah	-	0%
$92,7 < X \leq 119,2$	Rendah	1	1%
$119,2 < X \leq 145,7$	Sedang	31	30,1%
$145,7 < X \leq 172,2$	Tinggi	66	64,1%
$X > 172,2$	Sangat Tinggi	5	4,9%
Jumlah		103	100%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kategori tinggi menempati urutan pertama dengan frekuensi sebanyak 66 dan prosentase sebesar 64,1%. Pada urutan kedua memliki frekuensi sebanyak 31 pada kategorisasi sedang dengan

presentase sebesar 30,1%. Untuk kategori sangat rendah memiliki frekuensi dan prosentase sebesar 0.Sehingaa dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan memiliki kategori tinggi.Kemudian pada variabel budaya organisasi ditemukan untuk rerata hipotetik (RH) sebesar 47,5 dan untuk rerata empirik (RE) sebesar 53,68. Hasil dari kategorisasi variabel kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut ini :

Table 2. Kategorisasi Budaya Organisasi

Skor Interval	Kategori	Frekuensi (Σ N)	Prosentase (%)
$X \leq 33,2$	Sangat Rendah	-	0%
$33,2 < X \leq 42,7$	Rendah	2	1,9%
$42,7 < X \leq 52,5$	Sedang	28	27,2%
$52,5 < X \leq 61,7$	Tinggi	69	67%
$X > 61,7$	Sangat Tinggi	4	3,9%
Jumlah		103	100%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kategori tinggi menempati urutan pertama dengan frekuensi sebanyak 69 dan prosentase sebesar 67%. Pada urutan kedua memliki frekuensi sebanyak 28 pada kategorisasi sedang dengan presentase sebesar 27,2%. Untuk kategori sangat rendah memiliki frekuensi dan prosentase sebesar 0.Sehingaa dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada karyawan memiliki kategori tinggi.

3.2 Pembahasan

Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan dengan korelasi *Product Moment Pearson* yang mana untuk menguji dari hipotesis hubungan dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel tergantung. Hasil dari analisis data diperoleh nilai r = 0,624 dan hasil *sig. (1-tailed)* sebesar 0,000 dimana $p < 0,05$ yang menunjukan bahwa adanya korelasi positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan hasil perhitungan korelasi *Product Momment* maka hipotesis " ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan" dapat diterima.Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nariswari & Rahardjo (2016) bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Gibson et al (dalam Sutanto, 2002) mengatakan bahwa budaya organisasi bisa

dibedakan menjadi dua yaitu budaya yang lemah dan kuat.Budaya yang kuat dapat terlihat dari perilaku yang ditunjukan oleh karyawan pada saat bekerja. Semakin besar nilai-nilai yang didapat oleh karyawan, maka akan semakin kuat budaya organisasi sehingga. Budaya yang kuat dapat terbentuk oleh gaya kepemimpinan yang kuat, selain itu budaya yang kuat juga diperoleh dari pemeratan dan identitas. Yang mana pemereataan berarti seajuhmana nilai-nilai organisasi dapat dimiliki oleh seluruh karyawan.Lalu identias menentukan tingkat komitmen karyawan pada prinsip-prinsip yang berlaku dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan perilaku karyawan untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan budaya organisasi. Keselarasasn antara budaya organisasi dengan karyawan dalam menerapkan nilai-nilai akan menciptakan kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan dorongan untuk karyawan agar meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Rasa puas yang diperoleh karyawan dari proses hingga hasil kerja akan memperkuat etos kerja dan komitmen dalam menggapai tujuan dari organisasi (Ipekc & Irmak, 2009). Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak mendapatkan faktor-faktor penujang dalam bekerja, maka hal tersebut dapat menjadi suatu kondisi yang menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan dalam bekerja.Dampak dari rasa ketidakpuasan tersebut dapat mempengaruhi semangat dan hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.Apabila karyawan dalam suatu organisasi tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka dapat membawa dapak negatif untuk organisasi tersebut.Kerugian yang dapat langsung dirasakan oleh organisasi adalah menurunya moral kerja dan terganggnunya layanan organisasi, baik secara internal maupun eksternal.Apabila proses layanan organisasi terganggu akibat rendahnya semangat kerja yang ditunjukan oleh karyawan dapat memperlambat jalannya sistem dan sub sistem bahkan supra sistem dalam skala yang jauh lebih luas (Johari & Yahya, 2016).

Pada varaibel budaya organisasi didapatkan nilai Rerata Empirik (RE) sebesar 53,68 dan nilai Rerata Hipotetik (RH) sebesar 47,5 dimana hasil tersebut menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tergolong ketegori tinggi. Pada kategori terbanyak dengan jumlah frekuensi 69 orang dalam kategori tinggi

dengan presentase sebesar 67%. Selanjutnya pada kategori sedang memiliki frekuensi sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 27,2%, selanjutnya pada kategori sangat tinggi memiliki frekuensi sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 3,9%. Berikutnya pada kategori rendah memiliki frekuensi sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar 1,9%, dan yang terkahir pada kategori sangat rendah dengan presentasi 0%. Kondisi seperti ini menunjukan bahwa subjek dari penelitian memiliki sikap yang terbentuk berdasarkan dari aspek kepuasan kerja yang diutarakan oleh Robbins(2006) antara lain inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, dan stabilitas.Sumbanngan efektif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar R^2= 0,389 atau sebesar 38,9% sehingga masih ada 61,1% diluar variabel budaya organisasi dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

Pada varaibel kepuasan kerja didapatkan nilai Rerata Empirik (RE) sebesar 151,35 dan nilai Rerata Hipotetik (RH) sebesar 132,5 dimana hasil tersebut menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tergolong ketgori tinggi. Pada kategori terbanyak dengan jumlah frekuensi 66 orang dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 64,1%. Selanjutnya pada kategori sedang memiliki frekuensi sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 30,1%, selanjutnya pada kategori sangat tinggi memiliki frekuensi sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 4,9%. Berikutnya pada kategori rendah memiliki frekuensi sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar 1%, dan yang terkahir pada kategori sangat rendah dengan presentasi 0%.Berdasarkan hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan memiliki kategori tinggi.Kondisi seperti ini menunjukan bahwa subjek dari penelitian memiliki sikap yang terbentuk berdasarkan dari aspek kepuasan kerja yang diutarakan oleh Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima karyawan, kepenyeliaan (supervisi), rekan kerja, dan promosi pekerjaan.

Berdasarkan hasil dari kategorisasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi tergolong tinggi, begitu juga dengan kepuasan kerja yang tergolong tinggi.Hal ini menunjukan bahwa karyawan salah satu Lembaga Penyiaran di Surakarta memiliki budaya dalam organisasi yang kuat sehingga

memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, sebuah organisasi perlu memperkuat budaya organisasi agar karyawan yang bekerja juga dapat memiliki kepuasan kerja sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini semakin kuat budaya organisasi maka akan tinggi juga kepuasan kerja, tetapi jika budaya organisasi lemah maka akan rendah juga kepuasan kerja pada karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja memiliki kategori tinggi dengan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 132,5 dan rerata empirik (RE) sebesar 151,35. Pada tingkat budaya organisasi memiliki kategori yang termasuk tinggi dengan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 47,5 dan untuk Rerata Empirik (RE) sebesar 53,68. Sumbanngan efektif budaya organisasi sebesar 38,9% terhadap kepuasan kerja, sehingga masih ada 61,1% diluar variabel budaya organisasi dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

4.2 Saran

Setelah melakukan penelitian, peneliti mengusulkan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak khususnya untuk instansi terkait. Saran akan ditujukan untuk beberapa pihak, yang pertama untuk perusahaan/instansi terkait agar dapat mempertahankan budaya didalam organisasi, namun akan lebih baik jika instansi terkait meningkatkan budaya organisasi dengan melakukan diskusi dengan karyawan yang bertjuan untuk bertukar fikiran untuk mengumpulkan ide dan pendapat dari karyawan, serta instansi juga dapat mendukung untuk memeberikan pelatihan supaya karyawan lebih percaya diri dan mampu memunculkan ide-ide atau gagasan baru. Pihak pimpinan memberikan uraian tugas yang jelas agar karyawan dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Pemimpin melakukan pengawasan terhadap para karyawan secara rutin untuk memantau apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan

organisasi.Mengatur sistem dalam bekerja dan cara agar dapat mendorong karyawan secara fisik dapat terlibat dalam suatu proses inovasi.Pimpinan memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, agar karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perncanaan pemimpin utnuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebabkan oleh budaya organisasi yang memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.Karena semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perusahaan/instansi agar lebih memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.

Selanjutnya bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah literatur untuk dapat mengahsilkan hasil yang lebih maksimal.Selain itu, penelitian mengenai dua variabel ini lebih baik selalu diperbaharui karena variabel keduanya yang berubah dan tidak tetap.Sehingga perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengetahui hasil penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja dari waktu ke waktu. Kemudian untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan variabel-variabel dalam penelitian, dikarenakan terdapat variabel lain yang belum dicantumkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Allen. (2012). *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.

Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus, 27*(2), 141-162.

Aswar, & Patriani, P. N. (2018). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Konflik Kerja Pada Perusahaan PT. Kimia Farma. *Jurnal Komunikasi Global, 7*(2), 136-146.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas Dan Validitas, 4th edn.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi (ll).* Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed).* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18*(1), 9-15.

Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi, 18*(3), 366-375.

Hartanto. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Dan Kunci Keberhasilan.* Jakarta: CV Masagung.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hassan, M. (2009). *Bussiness Management. 1st edition.* Kaduna: Joy Publisher.

Hastuti, W., & Farid, M. (2015, Mei). Motivasi Kerja, Internal Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing Dan Supporting Di PT X Cabang Surabaya. *Pesona, Jurnal Psikologi Indinesia, 4*(2), 195-207.

Ipekc, E., & Irmak, S. (2009). Path Analysis Of Organizational Commitment, Job Involved And job Satisfactionin Turkish Hospitality Industry. *Tourism Review*, 4-16.

Jatiningrum, C. D., Musadieq, M. A., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis, 39*(1), 117-123.

Jobstreet. (2014, November 13). *Berita & Acara: 73% Karyawan Tidak Merasa Puas Dengan Pekerjaan Mereka*. Retrieved from https://www.jobstreet.co.id/career-resource/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/

Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job Characteristics, Work Involvement, And Job Performance Of Public Servants. *European Journal Of Training and Development*, 554-575.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.

Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nariswari, L., & Rahardjo, M. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Diponegoro journal of management, 5*(1), 1-10.

Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018, Januari). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, 2*(1), 123-134.

Priansa, J. D. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Ringgio, R. E. (2009). *Introduction To Industrial/Organizational Psychology Tird Edition.* New Jersey: Printice Hall.

Robbin, S., & Judge, T. (2015). *Perlilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, & Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S. A., & Judge. (2011). *Organizational Behaviour. Fourteenth Edition.* New Jersey: Pearson Education.

Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Jakarta: Prenada Media Grup.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif (Setyawani (ed); Kedua).* Alfabeta.

Sutanto, A. (2002, Desember). Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis FE Universitas hamad Dahalan Yogyakarta, 6*(4).

Syardiansah, Latief, A., Daud, M. N., Windi, & Suharyanto, A. (2020). The Effect Of Job Satifaction And Organizational Culture On Employee Performance Of The Royal Hotel East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 3*(2), 849-857.

Tiningrum, E., & Setyaningsih, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. *Journal of Business and Management, 5*(2).

Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Warrick, D. D., Milliman, J. F., & Ferguson, J. M. (2016). Lessons Learned From Zappos On What It Takes To Build High Performance Culture. *Organizational Dynamic,* 1-7.

Westover, H. J., & Taylor, J. (2010). International Differences In Job Satisfaction: The Effect Of Public Service Motivation, Rewards And Work Relation. *International Journal of Productivity and Performance Management, 59*(8), 811-828.

Widjojo, A. D., & Sanuddin, F. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *MODUS, 5*(2), 217-231.