**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TOSERBA PURNAMA BANTUL**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION TOSERBA PURNAMA BANTUL**

**Ima Nuryanti1, Alimatus Sahrah2, & Nina Fitriana3**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Imhagt07@gmail.com

082259106706

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Toserba Purnama Bantul. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara persepsi terhadap budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Toserba Purnama Banyul. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di Toserba Purnama Bantul yang berjumlah 70 subjek. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Skala persepsi terhadap budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = 0,473 dengan taraf signifikansi p = 0,000 yang berarti ada hubungan positif antara variabel persepsi terhadap budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Toserba Purnama Bantul. Nilai koefisien determinan R2 = 0,224, menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 22,4% terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan di Toserba Purnama Bantul sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kata kunci: Persepsi terhadap budaya organisasi, Kepuasan kerja, karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between perceptions of organizational culture and employee job satisfaction at the Purnama Toserba Bantul. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between perceptions of organizational culture and job satisfaction of employees at the Purnama Toserba Bantul. The subjects in this study were employees at the Purnama Toserba Bantul, totaling 70 subjects. The data collection method used is the perception scale of organizational culture with job satisfaction. The data analysis method used is product moment correlation. Based on the results of the study, the correlation coefficient rxy = 0.473 with a significance level of p = 0.000, which means that there is a positive relationship between the variable perception of organizational culture and job satisfaction of employees at the Toserba Purnama Bantul. The value of the determinant coefficient R2 = 0.224, indicating that the variable perception of organizational culture contributes 22.4% to the variable job satisfaction of employees at the Purnama Toserba Bantul while the rest is influenced by other factors.*

*Keywords: Perception of organizational culture, job satisfaction, employees*

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia perbisnisan para pengusaha akan dituntut untuk mengembangkan dan berkompetisi dalam bisnis untuk dapat bertahan. Karena perkembangan bisnis di era globalisasi yang terus menerus mengalami perubahan khususnya di bidang parawisata. Sebuah organisasi akan berhasil berdasarkan unsur manusia yang ada di dalamnya, sehingga manusia sangat berharga yang harus dimiliki oleh suatu organisasi (Ardana dkk, 2012). Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan tersebut (Sukmawati, 2013).

Aset perusahaan yang sangat berharga adalah karyawan yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk dapat memberikan kontribusi yang baik dan maksimal. Salah satu yang harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan yaitu kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja memiliki tingkatan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut (Handoko, 2000).

Setiap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan tidak semua memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan fenomena yang layak diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dengan hasil penelitian dari Listianto dan Setiaji (2008) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum tentang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan atau karir yang jalaninya memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, sedangkan karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pekerjaan kepuasan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi kerja yang baik, upah yang sama, tunjangan, tugas yang menantang, Kooperator yang menguntungkan, Kepemimpinan dan manajer yang memenuhi syarat sesuai dengan keinginan tujuan individu (Robbins, 2007).

**METODE**

penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Toserba Purnama Bantul. Nstrumen yang digunakan yaitu skala likert dengan menyebarkan skala. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan program *SPSS v.20 (Statistical Prosuct and Service Solution version 20).* Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi product moment. Analisis korelasi product momen digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah salam analisis ini adalah apabila nilai signifikansi < 0,01 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, apabila nilai signifikansi > 0,01 berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* pada data penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = 0,473 dengan p = 0,000 yang berarti ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Toserba Purnama Bantul. Sehingga, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. semakin positif persepsi terhadap budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila semakin negatif persepsi terhadap budaya organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herdiyanto (2017) yang menyebutkan salah satu kepribadian yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja adalah persepsi terhadap budaya organisasi. Karyawan yang memiliki persepsi terhadap budaya organisasi tinggi dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi pada tingginya kepuasan kerja.

Aspek pertama dari persepsi terhadap budaya organisasi yaitu profesionalisme. profesionalisme merupakan individu-individu yang memiliki keahlian, pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, dan serius dalam melaksananakan pekerjaan serta dapat di andalkan dan dipercaya dalam pekerjaannya. Sesuai dengan pernyataan ke 2 yaitu “*Saya merasa pekerjaan yang saat ini saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki*” 78,6% subjek memberikan jawaban sesuai. Subjek yang memiliki profesionalisme ini akan mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalaninya. Subjek tidak akan bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Aspek kedua dari persepsi budaya organisasi yaitu kepemimpinan. Hughes, *et al.* (2002) menegaskan bahwa kepemimpinan bukan suatu posisi tertentu, tetapi suatu proses yang kompleks dimana adanya interaksi antara pemimpin, lingkungan eksternal, dan bawahan. Sesuai dengan pernyataan nomor 4 “*Saya percaya bahwa pemimpin perusahaan selalu mempertimbangkan pendapat karyawan ketika membuat keputusan*” 82,9% subjek memberikan jawaban sesuai. Pemimpin yang mampu memahami karyawannya akan membuat karyawan merasa nyaman selama bekerja.

Aspek ketiga dari persepsi terhadap budaya organisasi yaitu kepercayaan rekan kerja. Kepercayaan rekan kerja ialah adanya rasa percaya antar individu dan individu lainya di dalam sebuah organisasi. Sesuai dengan pernyataan nomor 8 “*Saya percaya bahwa rekan kerja mengutamakan nilai-nilai kerja sama*” 81,4% subjek memberikan jawaban sesuai. Subjek yang memiliki kepercayaan terhadap rekan kerjanya akan membuat suasana kerja terasa baik dan akan membuat hubungan antar rekan kerja terjalin baik. Sehingga terhindar dari masalah ataupun pertikaian antar rekan kerja.

Aspek keempat persepsi terhadap budaya organisasi yaitu keteraturan. Menurut Aritonang (2005) disiplin kerja merupakan keteraturan karyawan dalam perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan yang dapat merugikan perusahaan, lingkungan, dan karyawan tersebut. Sesuai dengan pernyataan nomor 11 “*Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar*” 78,6% subjek memberikan jawaban sesuai. Subjek yang mematuhi peraturan perusahaan akan membuat subjek disiplin dalam bekerja dan kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik.

Aspek kelima persepsi terhadap budaya organisasi yaitu konflik. konflik merupakan adanya perselisihan atau permusuhan antara dua belah pihak yang akan menyebabkan terjadinya kendala atau mengganggu pada pencapaian tujuan. Sesuai dengan pernyataan 16 “*Saya berpikir bahwa konflik yang terjadi antar karyawan sering terjadi di lingkungan kerja perusahaan*” 58,6% subjek menjawab sesuai. Ketika terjadi konflik di perusahaan baik itu antar karyawan maupun atasan dan bawahan akan membuat terkendalanya pencapaian tujuan perusahaan.

Aspek keenam persepsi terhadap budaya organisasi adalah integritas. Menurut Davis (2006) menyatakan bahwa integritas ialah suatu gambaran seseorang terhadap potensi diri sendiri yang berkaitan dengan tanggung jawab, kejujuran, menghormati orang lain, dan berlaku adil. Sesuai dengan pernyataan 18 “*Saya merasa senang karena perusahaan sudah berusaha meningkatkan kemampuan karyawan*” 78,6% subjek memberikan jawaban sesuai. Perusahaan yang meningkatkan kemampuan subjek akan membuat potensi setiap subjek meningkat dan menjadi lebih baik dan akan membuat subjek lebih bertanggung jawab. Jika subjek tidak berpotensi dalam pekerjaannya akan membuat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil kategorisasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa subjek yang dalam kategori tinggi sebanyak 14 subjek (20%), terdapat 56 subjek (80%) dalam kategori sedang dan tidak ada subjek yang masuk dalam kategori kepuasan kerja yang rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Toserba Purnama Bantul berada pada tingkat kepuasan kerja yang sedang.

***Tabel 1. Kategori Skala Kepuasan Kerja***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X > 90 | 14 | 20% |
| Sedang | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) | 60 < X ≤ 90 | 56 | 80% |
| Rendah | X ≤ (µ - 1σ) | X ≤ 60 | 0 | 0% |
| Jumlah | 70 | 100% |

Sedangkn hasil kategorisasi persepsi terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa subjek yang dalam kategori tinggi sebanyak 17 subjek (24,3%), terdapat 53 subjek (75,7%) dalam kategori sedang dan tidak ada subjek yang masuk dalam kategori kepuasan kerja yang rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Toserba Purnama Bantul memiliki tingkat persepsi terhadap budaya organisasi yang sedang.

***tabel 2. Kategori Skala Persepsi terhadap Budaya Organisasi***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi  | X > (µ + 1σ) | X > 60 | 17 | 24.3% |
| Sedang  | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) | 40 < X ≤ 60 | 53 | 75.7% |
| Rendah  | X ≤ (µ - 1σ) | X ≤ 40 | 0 | 0% |
| Jumlah  | 70 | 100% |

Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan di Toserba Purnama Bantul memiliki persepsi terhadap budaya organisasi yang cukup baik, hal tersebut dibuktikan dengan kategorisasi subjek yang memiliki persepsi terhadap budaya organisasi pada kategori sedang-tinggi. Hasil analisis nilai koefisien determinasiR2 = 0,224 yang artinya variabel persepsi terhadap budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 22,4% terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan sedangkan untuk sisanya 77,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak siteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = 0,473 dengan p = 0,000 yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Toserba Purnama Bantul. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di Toserba Purnama Bantul, sebaliknya apabila semakin negatif persepsi terhadap budaya organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan di Toserba Purnama Bantul.

Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja terdapat 14 orang (20%) memiliki kepuasan kerja yang tinggil dan 56 orang (80%) memiliki kepuasan kerja yang sedang. Pada kategorisasi persepsi terhadap budaya organisasi terdapat 17 orang (24,3%) memiliki persepsi terhadap kepuasan yang tinggi dan 53 orang (75,7%) masuk dalam kategori sedang. Dengan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini didapatkan hasil koefisien determinasi R2 = 0,224 menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 22,4% pada variabel kepuasan kerja sedangkan untuk sisanya 77,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja terdapat 14 orang (20%) memiliki kepuasan kerja yang tinggil dan 56 orang (80%) memiliki kepuasan kerja yang sedang. Pada kategorisasi persepsi terhadap budaya organisasi terdapat 17 orang (24,3%) memiliki persepsi terhadap kepuasan yang tinggi dan 53 orang (75,7%) masuk dalam kategori sedang. Dengan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini didapatkan hasil koefisien determinasi R2 = 0,224 menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 22,4% pada variabel kepuasan kerja sedangkan untuk sisanya 77,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang diajukan, yaitu : (1) Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama, maka dapat meneliti menggunakan metode kualitatif melalui observasi dan wawancara untuk memperdalam variabel penelitian. (2) peneliti merasa dmemiliki kekurangan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak membahas secara mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja serta faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel. Selain itu, komunikasi yang terbatas dengan subjek karena pandemi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfiah, J. (2013). Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan*. Jurnal Ilmu Manajemen,* 1(1), 197-208

Amilia, N. P. S., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*. Jurnal Ilmu Menejemen,* 2(3), 808-818.

Baihaqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Jurnal Muqtasid,* 6(2), 43-64.

Ilahi, K. D., Mukzam, D. M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional*. Jurnal Administrasi Bisnis,* 44(1), 31-39.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.* Indomedia Pustaka

Martak, M. N. M. (2015). Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Surabaya*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis,* 1(1), 54-68.

Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Paradisani, T. P., & Putra, S. M. (2019). Peran Pemberdayaan Karyawan Dalam Memediasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen,* 8(9), 5549-5570.

Pradnyana, D. M. I., & Suwandana, M. G. I. (2019). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen,* 8(9), 5462-5487.

Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.

Syamsu, Q. B., & Novianty, D. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Ideals publishing.