

MEMBANGUN KEPUASAN KERJA MELALUI BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN ENREKANG

Building Job Satisfaction through Organizational Culture and Commitment at the Public Works and Spatial Planning Office of Enrekang Regency

Ruslang T¹, Intan Sri Astuti², Sudirman³

Email: tantawiruslang26@gmail.com¹, inthannintan@gmail.com², sudhyr9999@gmail.com³

¹Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada organisasi sektor publik yang dituntut memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Tingkat kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Budaya organisasi sebagai sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong pegawai bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Selain itu, komitmen organisasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk tetap terikat secara emosional dan profesional dengan instansinya, sehingga berdampak pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 75 pegawai. Data diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner, serta dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (t hitung = 4,968; sig. 0,000), demikian pula komitmen organisasi (t hitung = 2,290; sig. 0,025). Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan (F hitung = 24,077; sig. 0,000), dengan kontribusi sebesar 40,1%. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi yang harmonis dan peningkatan komitmen pegawai merupakan strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, efektivitas kinerja, dan tata kelola organisasi di lingkungan pemerintahan daerah. Secara praktis, instansi perlu merancang program pembinaan nilai organisasi dan pengembangan kedisiplinan kerja berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Sektor Publik.

Abstract

Job satisfaction is a crucial aspect of human resource management, particularly in public sector organizations that are required to provide optimal services to the community. The level of employee job satisfaction is influenced by various internal and external organizational factors. Organizational culture, as a shared system of values, norms, and work practices, can create a conducive work environment that encourages employees to perform comfortably and productively. In addition, strong organizational commitment fosters emotional and professional attachment among employees, which in turn enhances motivation, loyalty, and performance. This study aims to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on employee job satisfaction at the Public Works and Spatial Planning Office of Enrekang Regency. This research employs a descriptive quantitative approach with a saturated sampling technique, involving the entire population of 75 employees. Data were collected through observation and questionnaire distribution, and were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 23. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction ($t = 4.968$; sig. 0.000), as does

organizational commitment ($t = 2.290$; sig. 0.025). Simultaneously, both variables significantly influence job satisfaction ($F = 24.077$; sig. 0.000) with a coefficient of determination of 40.1%. These findings indicate that strengthening a supportive organizational culture and enhancing employee commitment are essential strategies for improving job satisfaction, performance effectiveness, and organizational governance in regional government institutions. In practical terms, the institution is encouraged to implement continuous organizational value reinforcement and employee development programs to support improved work performance.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Public Sector.

PENDAHULUAN

Dalam era modernisasi administrasi publik, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas dan keberlanjutan kinerja organisasi pemerintah. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, loyalitas, dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi dan memicu tingginya tingkat turnover pegawai. Menurut Wahyudin (2022), kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menilai kualitas manajemen sumber daya manusia di sektor publik karena berkaitan langsung dengan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor internal mencakup budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen pegawai, sedangkan faktor eksternal mencakup kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karier. Penelitian oleh Hariyanto, Indrawati, dan Muninghar (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja pegawai di sektor pelayanan publik. Oleh karena itu, kedua variabel ini menjadi fokus penting dalam upaya membangun aparatur yang profesional dan berintegritas.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam bekerja (Robbins & Judge, 2020). Budaya yang positif dapat menciptakan rasa memiliki, meningkatkan motivasi, dan membangun kerja sama antarpegawai. Penelitian oleh Syaifulloh dan Meliyanti (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan partisipatif mampu meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat stres kerja pegawai di sektor swasta dan pemerintahan.

Sementara itu, komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen yang tinggi membuat pegawai lebih siap menghadapi tekanan dan berupaya memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Jufrizen, 2021). Hasil penelitian oleh Sandy et al. (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berperan dalam memperkuat kinerja individu dan tim di lingkungan birokrasi.

Dalam konteks instansi pemerintah daerah, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki tantangan tersendiri. Birokrasi yang hierarkis, aturan yang kaku, serta keterbatasan fasilitas kerja sering kali menjadi faktor penghambat terbentuknya budaya kerja yang inovatif dan adaptif (Ridjal & Rauf, 2023). Oleh karena itu, memahami bagaimana kedua faktor ini memengaruhi kepuasan kerja pegawai menjadi penting untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan daerah.

Pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur sipil negara (ASN) diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan pentingnya profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan hak-hak pegawai terhadap kondisi kerja yang layak dan penghargaan yang adil. Regulasi tersebut menjadi dasar hukum dalam membangun budaya kerja dan komitmen organisasi yang sehat (Kementerian PANRB, 2021).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua instansi pemerintah mampu menerapkan budaya organisasi yang kuat dan komitmen yang tinggi. Dalam beberapa penelitian daerah, ditemukan masih adanya pegawai yang kurang disiplin, rendah motivasi, dan memiliki kepuasan kerja yang fluktuatif akibat minimnya dukungan lingkungan kerja (Indra & Rialmi, 2022). Fenomena ini juga tercermin di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR)

Kabupaten Enrekang, di mana beban kerja tinggi dan keterbatasan fasilitas berdampak pada semangat dan kenyamanan kerja pegawai.

Secara teoritis, hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja telah dijelaskan dalam *theory of organizational behavior* (Robbins & Judge, 2020), di mana budaya organisasi berperan sebagai faktor pembentuk perilaku kerja, sedangkan komitmen organisasi menjadi pendorong psikologis yang memengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Namun, tingkat pengaruh keduanya dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan lingkungan kerja (Baron & Kickul, 2020).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja (Isanawati Djohan et al., 2023), sementara penelitian lain menekankan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat (Suparta & Ardana, 2019). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya **research gap** yang menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks instansi pemerintah daerah, khususnya di sektor pekerjaan umum.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada organisasi sektor swasta atau lembaga pendidikan, sehingga temuan empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut di sektor publik masih terbatas (Hastuti, Siring & Husein, 2023). Oleh karena itu, penting untuk memperluas kajian pada instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik birokrasi, struktur formal, dan tanggung jawab pelayanan publik yang kompleks.

Penelitian yang dilakukan oleh Giawa (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja pegawai di sektor publik sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama melalui budaya kerja yang inklusif. Namun, belum banyak penelitian yang menguji secara simultan hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada instansi teknis seperti Dinas PUTR.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang merupakan instansi yang memiliki beban kerja tinggi dan tanggung jawab besar dalam pembangunan infrastruktur daerah. Pegawai pada instansi ini dituntut untuk bekerja dengan disiplin, profesional, dan kolaboratif. Namun, observasi awal menunjukkan adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja yang tercermin dari kurangnya antusiasme, tingkat kehadiran yang fluktuatif, dan rendahnya inisiatif dalam pelaksanaan tugas (Data Internal PUTR, 2024).

Berdasarkan landasan teoritis dan kondisi faktual tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya dengan menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Dinas PUTR Kabupaten Enrekang. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami dinamika perilaku organisasi di sektor publik daerah. Selain memberikan kontribusi teoretis, penelitian ini juga memiliki implikasi praktis bagi pemerintah daerah dalam merancang strategi peningkatan budaya organisasi yang lebih adaptif, serta memperkuat komitmen pegawai untuk menciptakan kinerja yang berorientasi pada hasil dan pelayanan publik yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi, terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja pegawai. Pendekatan ini didasarkan pada filsafat positivisme, di mana data yang digunakan berupa angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Enrekang yang merupakan instansi teknis pelaksana urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Lokasi ini dipilih secara purposif karena karakteristiknya yang representatif dalam menggambarkan dinamika budaya organisasi dan komitmen kerja pada lembaga publik dengan beban kerja tinggi dan kompleksitas tugas yang beragam.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh 75 pegawai Dinas PUTR Kabupaten Enrekang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka teknik sampling jenuh (*census sampling*) digunakan. Dengan demikian, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Ghozali, 2021). Teknik ini dipilih agar hasil penelitian memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dan dapat menggambarkan kondisi aktual pegawai secara menyeluruh.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi berupa laporan internal, struktur organisasi, dan data kepegawaian dari Dinas PUTR. Selain itu, dilakukan pula observasi lapangan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai situasi kerja dan perilaku organisasi (Sembiring et al., 2020).

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai korelasi item-total (r hitung) lebih besar dari r tabel ($\alpha = 0,05$), sedangkan reliabilitas instrumen dinyatakan baik apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2021). Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel secara konsisten dan tepat.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: (1) analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, (2) uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data menggunakan Kolmogorov–Smirnov Test, serta (3) analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana

- Y = kepuasan kerja
- X_1 = budaya organisasi,
- X_2 = komitmen organisasi
- A = konstanta
- b_1 = koefisien regresi variable X_1
- b_2 = koefisien regresi variable X_2
- e = error (kesalahan residual)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan keduanya, serta Koefisien Determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjelaskan hubungan empiris antarvariabel dan dibandingkan dengan temuan penelitian terdahulu guna memperkuat landasan teoretis penelitian ini (Indra & Rialmi, 2022; Sandy et al., 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi				
1	0.449**	0.198	0,000	Valid
2	0.680**	0.198	0,000	Valid
3	0.730**	0.198	0,000	Valid
4	0.588**	0.198	0,000	Valid
5	0.653**	0.198	0,000	Valid
6	0.585**	0.198	0,000	Valid
7	0.565**	0.198	0,000	Valid
Komitmen Organisasi				
1	0.836**	0.198	0,000	Valid
2	0.855**	0.198	0,000	Valid
3	0.805**	0.198	0,000	Valid
Kepuasan Pegawai				
1	0.721**	0.198	0,000	Valid
2	0.761**	0.198	0,000	Valid
3	0.691**	0.198	0,000	Valid

4	0.766**	0.198	0,000	Valid
5	0.715**	0.198	0,000	Valid
6	0.524**	0.198	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 1 terlihat bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai sebanyak 16 pernyataan, diketahui bahwa berjumlah 16 pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,198$) sedangkan 1 pernyataan memiliki r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,198$). dari hasil uji validitas dari 16 item pertanyaan butir instrumen adalah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0.747
Komitmen Organisasi	0.839
Kepuasan Pegawai	0.775

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 2 di atas, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* budaya organisasi adalah sebesar 0.747, komitmen organisasi sebesar 0.839 dan Kepuasan pegawai 0.755. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan variabel dapat dikatakan konsisten.

Tabel 3. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15479619
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.048
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh nilai KS-Z sebesar 0.980 dengan taraf signifikan (p) sebesar 0,292. Karena $p > 0,05$, yaitu $0,292 > 0,05$ maka data penelitian berdasarkan uji *one-sample kolmogorov-smirnov test* dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.415	3.010		1.135	.260
Budaya organisasi	.546	.110	.500	4.968	.000
Komitmen organisasi	.428	.187	.231	2.290	.025

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.415 + 0,546 X_1 + 0,428 X_2 + 3.010$$

Dimana:

- Y = Kepuasan kerja pegawai
- X1 = Budaya organisasi
- X2 = Komitmen organisasi

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 3.415. Angka tersebut menunjukkan indikasi Kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang bila Budaya organisasi (X1), dan Komitmen organisasi (X2) diabaikan.
- b. Koefisien variabel X1 (Budaya organisasi) diperoleh sebesar 0,546 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar tingkat penerapan Budaya organisasi, maka semakin besar pula peningkatan kepuasan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang.
- c. Koefisien variabel X2 (Komitmen organisasi) diperoleh sebesar 0,428 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin tinggi pelaksanaan Komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang.
- d. Error term (3.010) ini mewakili variabel yang tidak termasuk dalam model tetapi mempengaruhi Y. Dalam persamaan regresi, error term biasanya dilambangkan dengan ϵ (epsilon) atau u. Dalam persamaan yang Anda berikan, error term tidak ditampilkan secara eksplisit, tetapi penting untuk diingat bahwa dalam model nyata, ada variasi dalam Y yang tidak dapat dijelaskan sepenuhnya oleh X1 dan X2 saja.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

a. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan/atau berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS. Kedua cara ini akan digunakan dalam penelitian ini.

a) Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi untuk variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan pegawai menunjukkan nilai t hitung = 4.968 dengan nilai signifikansi 0,000. sehingga (hipotesis diterima). Dengan demikian Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang.

b) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kepuasan pegawai Hipotesis:

Hasil pengujian regresi untuk variabel Komitmen organisasi terhadap Kepuasan pegawai menunjukkan nilai t hitung = 2.290 dengan nilai signifikansi 0,025 sehingga (hipotesis diterima). Dengan demikian Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang.

2) Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.794	2	114.897	24.077	.000 ^b
	Residual	343.593	72	4.772		
	Total	573.387	74			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 24.077 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang

menyatakan bahwa Budaya organisasi (X1) dan Komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai (Y).

3) Uji Determinasi (r^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.384	2.18452

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,1% Kepuasan pegawai(Y) dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Budaya organisasi (X1) dan Komitmen organisasi (X2). Sedangkan sisanya sebesar 59.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian regresi yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,968 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai diterima. Ini berarti budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang. Hasil ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang penting untuk kinerja dan efektivitas organisasi.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa aspek budaya seperti inovasi, hasil, tim, dan agresivitas mendapatkan penilaian positif, sementara perhatian pada detail dan orientasi individu menunjukkan variasi dalam persepsi responden. Variasi ini mengindikasikan bahwa ada area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara menyeluruh.

Selain itu, pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat sebagai indikasi bahwa pegawai merasa lebih terlibat dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka. Ketika budaya organisasi mendukung inovasi dan memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan, pegawai cenderung merasa lebih berdaya dan termotivasi. Hal ini bukan hanya meningkatkan kepuasan kerja mereka tetapi juga berpotensi meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus memupuk budaya yang mendukung inisiatif dan keberanian dalam pengambilan keputusan, karena ini adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Namun, penting untuk memperhatikan bahwa aspek yang dinilai kurang memuaskan seperti perhatian terhadap detail dan orientasi individu dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam jangka panjang jika tidak ditangani dengan baik. Perhatian yang tidak memadai terhadap detail dapat mengakibatkan kesalahan atau kekurangan dalam pekerjaan, sedangkan orientasi individu yang kurang memadai dapat membuat pegawai merasa tidak diakui atau kurang didukung. Untuk mengatasi hal ini, organisasi perlu melakukan pelatihan dan memberikan dukungan yang lebih baik untuk memastikan bahwa semua pegawai merasa dihargai dan bahwa pekerjaan mereka dilakukan dengan cermat.

Terakhir, untuk memelihara dan memperkuat aspek-aspek budaya yang sudah positif seperti stabilitas dan orientasi tim, serta untuk memperbaiki area yang kurang memuaskan, organisasi perlu melakukan penilaian berkala dan meminta umpan balik dari pegawai. Melibatkan pegawai dalam proses evaluasi dan perbaikan budaya organisasi tidak hanya akan membantu mengidentifikasi area yang perlu perbaikan tetapi juga akan meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen pegawai terhadap budaya organisasi. Dengan pendekatan ini, diharapkan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan memuaskan bagi semua pihak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Hariyanto dkk, (2021) Dapat diketahui bahwa kondisi budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Asiyah Bojonegoro semuanya dalam kondisi

baik. Budaya organisasi, Komitmen dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi, Komitmen organisasi, dan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi Komitmen dan Motivasi secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Asyiyah Bojonegoro.

Begitupun juga penelitian yang dilakukan oleh Isanawati Djohan dkk, (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Dinas Penanaman Modal Satu Pintu di Kabupaten Luwu Timur. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,290 dengan nilai signifikansi 0,025, yang mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian diterima. Ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai, yang menegaskan bahwa komitmen yang kuat dari pegawai terhadap organisasi berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajemen perlu terus memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek yang mendukung komitmen organisasi untuk memastikan tingkat kepuasan pegawai yang tinggi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I Wayan Suparta dan I Komang Ardana (2019) Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (ITDC). Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristianto dan Yoan Hendrawan Junpri dan Saragih (2022) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Budaya Organisasi dan Komitmen Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Camat Medan Marelan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dalam penelitian ini, kami mengevaluasi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Enrekang. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai F hitung sebesar 24.077 dengan signifikansi 0.000, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah signifikan. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi yang diperoleh (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hasil ini mendukung hipotesis bahwa kedua variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2), secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini memberikan landasan bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan faktor-faktor seperti kepemimpinan, keseimbangan kerja-hidup, dan fasilitas kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat memiliki

gambaran yang lebih komprehensif tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faradillah Sandy, Sukisno Selamat Riadi (2023). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (t hitung = 4.968, signifikansi = 0,000). Budaya organisasi yang positif meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (t hitung = 2.290, signifikansi = 0,025). Komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Pengaruh Gabungan: Budaya dan komitmen organisasi bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (F hitung = 24.077, signifikansi = 0.000).

Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, perlu diupayakan peningkatan budaya organisasi yang positif. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan nilai-nilai organisasi, komunikasi yang terbuka, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
2. Perlu ada upaya untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Program pelatihan, pemberian penghargaan, dan pengembangan karir bisa menjadi langkah efektif untuk memperkuat komitmen pegawai.
3. Mengingat pengaruh signifikan dari kedua variabel tersebut, penting untuk merancang strategi yang tidak hanya fokus pada peningkatan budaya organisasi atau komitmen secara terpisah, tetapi juga mengintegrasikan keduanya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R. A., & Kickul, J. R. (2020). *Psychology and Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Sage Publications.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23* (Edisi Revisi). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Hastuti, H., Siring, B., & Husein, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*.
- Idrus, I., & Risdah, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (*Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi*). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Julaeha, N. I. M. (2024). *Internalisasi Budaya Enrekang Malampu Na Mapaccing dalam Manajemen Pengelolaan Dana Desa Di Desa Palakka Kabupaten Enrekang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Parepare).
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja sebagai Variabel Moderating*. Medan : UMSU Press.
- Mardiyana, M., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*.
- Maulidia, Y., & Laksmiwati, H. 2022. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru. Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9, 1,
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. 2020. *Hubungan Subjective Well Being dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan work from home di masa pandemi Covid 19*. *Syntax*, 2, 11.
- Priatna, Deden Komar & Limakrisna, Nandan. (2021). *Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ridjal, S., & Rauf, N. (2023). A Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Dpmtsp Kabupaten Luwu Timur. *Movere Journal*, 5(02).
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Sandy, F., Riadi, S. S., Syaharuddin, Y., & Sutikno, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan*.
- Saragih, Y. H. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*.
- Sembiring, L. D., Sudirman, A., & Silitonga, H. P. (2020). Dampak kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja aparat pemerintah daerah Kota Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*.
- Sesaria, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*.
- Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1).
- Syaifulloh, S., & Meliyanti, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT. Lampung Cerdas Mendunia (Tesis Magister Manajemen). Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Syukri, M., Hasniati, H., & Ahmad, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.26618/kjap.v8i2.8427>
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*.
- Yusni, Y., Ruslang, T., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (Bpp) Kabupaten Soppeng. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 214-225.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi (NA Saleh. *Nas Media Pustaka*).