

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA RUMAH SAKIT MAWADDAH MEDIKA MOJOKERTO)

Bagus Nur Muhammad

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

Bagusnurm74@gmail.com

Dosen Pembimbing :

Yusuf Risanto, SE. MM.

ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of organizational culture on job satisfaction in Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto. To determine how much influence the independent variable (organizational culture) on the dependent variable (job satisfaction) used regression analysis with t test analysis method and f. This study used a sample of 89 RS Mawaddah Employee's. While the sample using random sampling technique. The results showed that the organizational culture with the variables simultaneously influence on job satisfaction (Y). Partially principle objective (X1), Principle of Intimacy (X3), Principles of Excellence (X5) and the principle of Achievement (X7) a significant effect on job satisfaction (Y), while the principle of consensus (X2), Principle of Integrity (X4) and the principle of Unity (X6) is not. And the dominant variable is principle objective (X1).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto merupakan rumah sakit swasta yang berdiri sejak tahun 2009. Rumah sakit ini sejatinya merupakan pengembangan dari sebuah balai pengobatan rintisan dr.Sihwati Wilujeng yang kini menjabat direktur utama RS Mawaddah Medika. Letaknya yang cukup strategis yakni dipinggir jalan besar tepatnya di Jl. Ngijingan Ngoro Mojokerto membuat rumah sakit ini berkembang cukup pesat. Berawal dari balai pengobatan, kini RS Mawaddah Medika sudah memiliki karyawan sejumlah 120 orang hanya dalam kurun waktu enam tahun.

Perkembang rumah sakit ini bukan berarti tanpa halangan sama sekali. Menginjak tahun ke enamnya,

berdasarkan penuturan Direktur utama, rumah sakit ini memiliki masalah dengan tingkat absensi karyawan yang diiringi dengan *labour turn over* (LTO) yang cukup tinggi. Tentu hal ini menjadi penghambat karena hilangnya suatu posisi dalam kurun waktu tertentu dan tentu saja perusahaan harus mengeluarkan biaya ekstra untuk merekrut dan melatih karyawan baru kembali. Karyawan baru ini tentu saja membutuhkan waktu yang tidak sebentar untuk dapat berproduktifitas optimal, sehingga guna tetap memenuhi target, karyawan lama menjadi terbebani karena harus berjuang ekstra guna mem-*back up* kinerja karyawan baru tersebut

Karyawan yang sering absen dan tingkat LTO yang cukup tinggi ini merupakan dampak dari tingkat kepuasan

kerja karyawan yang rendah, bahkan mereka bisa saja tidak puas sama sekali dalam bekerja (Nitisemito,2000). Pengertian kepuasan kerja sendiri adalah cerminan dari sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, atau keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko,2001). Sangat penting guna memastikan karyawan tetap puas dengan pekerjaannya, selain agar tingkat absensi dan LTO seperti kasus diatas dapat ditekan, kepuasan kerja ternyata juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Sejatinya terdapat hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapat kepuasan (Gibson dalam Wibowo, 2010).

Guna memastikan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, perlu diketahui faktor apa yang menyebabkan seorang terpuaskan dan tidak terpuaskan dalam berkerja. Herzberg membaginya kedalam dua kelompok yakni *satisfiers* dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah factor-faktor yang terbukti sebagai sumber kepuasan kerja seperti budaya organisasi, prestasi kerja, tanggung jawab, dan pengembangan diri, tetapi tidak adanya keberadaan factor ini belum tentu menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfier* adalah faktor-faktor yang terbukti sebagai sumber ketidakpuasan kerja seperti peraturan, administrasi perusahaan, teknik pengawasan, upah, kondisi kerja, keamanan dan status. Perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan menghilangkan ketidakpuasan, tetapi belum tentu akan menimbulkan kepuasan (As'ad,2004).

Berdasarkan uraian diatas budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja. Meng

Herzberg mengatakan tidak adanya budaya organisasi belum tentu memicu ketidakpuasan, namun bukan berarti perusahaan bisa mengesampingkan budaya organisasi karena tidak memiliki dampak buruk jika tidak ditingkatkan. Perusahaan sebaiknya lebih berfokus pada dampak baik jika perusahaan bisa menciptakan budaya organisasi yang kuat. Kotter dan Heskett (1992) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, yaitu bertahan pada suatu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Pengertian budaya organisasi sendiri adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu; suatu sistem dari makna bersama yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi yang lain (Robbins, 2009).

Budaya organisasi menurut Miller (dalam Andre,2008) memiliki tujuh nilai utama yang membentuk budaya organisasi, yakni Asas Tujuan, Asas Konsensus, Asas Keakraban, Asas Integritas, Asas Keunggulan, Asas Kesatuan dan Asas Prestasi. Ketujuh Asas inilah yang secara bersama-sama maupun masing-masing berperan dalam membentuk budaya organisasi yang pada akhirnya juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam pengaruhnya ketujuh asas tersebut pastinya ada yang memiliki pengaruh dominan. Untuk studi pada RS Mawaddah misalnya, diduga Asas Tujuan berpengaruh dominan. Hal ini dikarenakan peran Direktur Utama yang begitu dominan dalam pengambilan setiap keputusan maupun penentuan tujuan. Merupakan hal yang wajar bagi perusahaan baru dimana masih dalam tahap membangun sistem, peran karyawan masih dalam tahap pelaksanaannya saja. Untuk itu menjadi hal yang wajar, Asas Tujuan berpengaruh

dominan dikarenakan peran karyawan adalah mendukung tujuan perusahaan.

Maka berdasarkan uraian diatas penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA RUMAH SAKIT MAWADDAH MEDIKA MOJOKERTO) “**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah nilai-nilai budaya organisasi yang terdiri dari variabel asas tujuan, asas konsensus, asas keakraban, asas integritas, asas keunggulan, asas kesatuan dan asas prestasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto ?
2. Apakah nilai-nilai budaya organisasi yang terdiri dari variabel asas tujuan, asas konsensus, asas keakraban, asas integritas, asas keunggulan, asas kesatuan dan asas prestasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto ?
3. Apakah Asas Tujuan berpengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto?

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Robbins (2009) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu; suatu sistem dari makna bersama yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi yang lain.

Owen dalam Wirawan (2007) berpedapat budaya organisasi adalah norma yang menginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat

diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai oleh organisasi diatas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, peraturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan karyawan dan kliennya.

Edgan Schein dalam Luthans (2006) menyatakan budaya organisasi adalah pola asumsi dasar-diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internnya yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, diciptakan oleh sekelompok orang tertentu didalam organisasi, mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah cerminan dari sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, atau keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Ini akan Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut As'ad (2003) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilai yang berlaku pada dirinya masing-masing.

Kepuasan kerja dapat disimpulkan perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya, menyenangkan atau tidak dan hal ini bersifat individual, berbeda-beda satu karyawan dengan yang lainnya.

Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Kotter dan Heskett (1992) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja. Semakin banyak aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'sad, 2003). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali (2013), Melina (2012), Chasanah (2008), Andre (2008) dan Sumartono (2000) yang menerangkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Hipotesis

H₁: Asas Tujuan, Asas Konsensus, Asas Keakraban, Asas Integritas, Asas Keunggulan, Asas Kesatuan dan Asas Prestasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

H₂: Asas Tujuan, Asas Konsensus, Asas Keakraban, Asas Integritas, Asas Keunggulan, Asas Kesatuan dan Asas Prestasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

H₃: Asas Tujuan berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian studi kasus yang berupa penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud

menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain (Sugiyono, 2014).

Dari definisi tersebut, alasan pemilihan model ini dimaksudkan untuk membuat penjelasan mengenai hubungan sebab akibat yang diperoleh antar variabel yang diperoleh dengan fakta-fakta, sifat-sifat, mengetahui seberapa kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya, serta besar arah hubungan itu terjadi. Jadi penelitian yang dilakukan disini adalah penelitian penjelasan untuk menguji pengaruh *Asas Tujuan (X1)*, *Asas Konsensus (X2)*, *Asas Keakraban (X3)*, *Asas Integritas (X4)*, *Asas Keunggulan (X5)*, *Asas Kesatuan (X6)* dan *Asas Prestasi (X7)* terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan (Y)*.

Dalam penelitian ini pemilihan sampling dilakukan dengan metode probability sampling yakni memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah simple random sampling yakni sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Untuk melengkapi penelitian ini, maka perlu didukung oleh data yang lengkap dan akurat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung diberikan kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2014). Data ini diperoleh dan dikumpulkan langsung di lapangan dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak didapat secara langsung oleh pengumpul data dan telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, diagram, gambar, dan sebagainya (Sugiyono, 2014). Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan

penelitian terdahulu. Sumber data sekunder tersebut dapat berupa buku, jurnal, artikel yang diunduh dari internet dan tesis terdahulu.

Sedangkan teknik pengumpulan data atau cara memperoleh informasi atau data dari berbagai sumber, dilakukan dengan cara :

a. Kuesioner

Sugiyono (2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pencarian data pelengkap yang ada pada literatur seperti buku, jurnal, dan karangan ilmiah.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Menurut Sugiyono (2014), definisi operasional variabel adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi Operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konteks sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik. Berikut adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan dasar penelitian sebelumnya dan kondisi di tempat penelitian, yaitu :

A. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas (X) menurut Sugiyono (2014) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah:

Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi menurut Robbins (2009) mengemukakan bahwa

budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu; suatu sistem dari makna bersama yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi yang lain.

Variabel Budaya Organisasi menurut Miller (1987) dalam Andre (2008), meliputi :

a. Asas Tujuan (X₁)

Asas ini menunjukkan seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai organisasi. Tidak hanya soal seberapa jauh karyawan memahami, namun juga apakah karyawan sependapat dan mendukung tujuan perusahaan tersebut.

b. Asas Konsensus (X₂)

Asas ini menunjukkan seberapa jauh perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk proses pengambilan keputusan. Seperti apakah karyawan memiliki hak dan dapat ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.

c. Asas Keakraban (X₃)

Asas ini menunjukkan seberapa baik hubungan karyawan satu dengan yang lain maupun hubungan antara karyawan dengan atasannya. Termasuk perhatian atasan terhadap para bawahannya atas masalah yang dimiliki baik masalah pekerjaan maupun pribadi.

d. Asas Integritas (X₄)

Asas ini menunjukkan sejauh mana karyawan mau bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan. Termasuk didalamnya apakah baik karyawan maupun perusahaan mau saling memberi dan menerima masukan serta terbuka dalam penyampaian informasi mengenai pekerjaan.

e. Asas Keunggulan (X₅)

Asas ini menunjukkan seberapa besar usaha perusahaan dalam menumbuhkan sikap karyawan untuk selalu menjadi yang terbaik, dan berprestasi lebih baik dari yang pernah dilakukan.

f. Asas Kesatuan (X_6)

Asas ini menunjukkan sikap dari perusahaan kepada karyawannya, dalam hal bersikap adil dan tidak pilih kasih kepada kelompok tertentu dalam perusahaan. Terutama dalam hal pengambilan keputusan yang mempertimbangkan kepentingan semua kelompok serta dalam pemberian penghargaan jika ada kelompok yang berprestasi.

g. Asas Prestasi (X_7)

Asas ini menunjukkan sikap dan perlakuan perusahaan terhadap prestasi yang telah diusahakan karyawannya. Termasuk didalamnya penentuan ukuran prestasi yang obyektif dan lingkungan kerja yang dapat memacu karyawan untuk berprestasi.

B. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2014) sering disebut sebagai variable output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah:

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah cerminan dari sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, atau keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Ini akan nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Variabel kepuasan kerja menurut Miller (1987) dalam Andre (2008), meliputi :

a. Aspek Pekerjaan

Karyawan pada dasarnya memiliki perasaan yang berbeda-beda mengenai apa yang dikerjakannya. Menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan bagi seorang karyawan tentu

saja akan mempengaruhi puas atau tidaknya ia terhadap suatu pekerjaan itu sendiri. Ketika seorang karyawan merasa suatu pekerjaan itu menyenangkan maka akan terlihat dari cara ia bekerja, seperti melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan tidak mudah bosan dengan apa yang dikerjakannya.

b. Aspek Pemimpin

Bagaimana seorang atasan memimpin tentu mempengaruhi perasaan karyawan yang menjadi bawahannya. Seorang atasan yang sering memotivasi bawahannya, serta mampu memberikan contoh dengan melakukan tugas-tugasnya sendiri dengan baik, tentu saja berbeda dengan yang hanya bisa memarahi dengan kasar. Pada akhirnya apakah cara memimpin seorang atasan terhadap bawahannya itu merupakan suatu hal yang menyenangkan atau tidak, akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

c. Aspek Teman Kerja

Hubungan karyawan satu dengan yang lain akan membawa suatu suasana kerja yang menyenangkan atau sebaliknya. Jika hubungan karyawan yang satu dengan yang lain baik, maka untuk bekerjasama dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan lebih mudah. Belum lagi jika ada rasa saling mendorong untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu. Suasana kerja yang menyenangkan ini tentu saja akan memberikan dampak pada kepuasan kerja dari masing-masing karyawan.

d. Aspek Gaji

Ketika seseorang bekerja salah satu hal yang menjadi tujuannya adalah untuk mendapatkan penghasilan. Apakah gaji yang didapatkannya itu dirasa sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan padanya, serta yang tidak kalah penting apakah gaji yang diterimanya itu mampu memenuhi kebutuhan pokoknya. Perasaan seseorang terhadap gaji yang diterimanya ini tentu saja akan berdampak pada kepuasan kerjanya.

Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji F dan uji t dan koefisien determinasi (R²). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

a = Bilangan konstanta sebagai titik potong

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2685.978	7	383.711	26.276	.000 ^a
	Residual	1182.831	81	14.603		
	Total	3868.809	88			

a. Predictors: (Constant), X7, X5, X2, X1, X3, X6, X4

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah,2015

Berdasarkan Tabel diatas nilai F hitung sebesar 26,276. Sedangkan F tabel adalah sebesar 2,125. Karena F hitung > F tabel yaitu 26,276 > 2,125 atau nilai Sig. F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kepuasan kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Asas Tujuan (X₁), Asas Konsensus (X₂), Asas Keakraban (X₃), Asas Integritas (X₄), Asas Keunggulan (X₅), Asas kesatuan (X₆), Asas Prestasi (X₇))

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.668	4.922		1.152	.253
	X1	1.521	.529	.215	2.874	.005
	X2	.126	.264	.038	.475	.636
	X3	.924	.367	.220	2.518	.014
	X4	.581	.359	.161	1.616	.110
	X5	1.288	.625	.177	2.061	.043
	X6	.079	.435	.017	.181	.857
	X7	.804	.305	.261	2.636	.010

Sumber: Data diolah,2015

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X₁ (Asas Tujuan) dengan Y (Kepuasan kerja) menunjukkan t hitung = 2,874. Sedangkan t tabel adalah sebesar 1,989. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,874 > 1,986 atau sig. t (0,005) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X₁ (Asas Tujuan) terhadap Kepuasan kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Asas Tujuan atau dengan meningkatkan Asas Tujuan maka Kepuasan kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X₂ (Asas Konsensus) dengan Y (Kepuasan kerja) menunjukkan t hitung = 0,475. Sedangkan t tabel adalah sebesar 1,989. Karena t hitung < t tabel yaitu 0,475 < 1,986 atau sig. t (0,636) > $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X₂ (Asas Konsensus) terhadap Kepuasan kerja adalah tidak signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H₀ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Asas Konsensus atau dengan meningkatkan Asas Konsensus maka Kepuasan kerja akan mengalami peningkatan secara tidak nyata.
- t test antara X₃ (Asas Keakraban) dengan Y (Kepuasan kerja) menunjukkan t hitung = 2,518. Sedangkan t adalah sebesar 1,989. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,518 >

1,986 atau sig. $t(0,014) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (Asas Keakraban) terhadap Kepuasan kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Asas Keakraban atau dengan meningkatkan Asas Keakraban maka Kepuasan kerja akan mengalami penurunan secara nyata.

- t test antara X_4 (Asas Integritas) dengan Y (Kepuasan kerja) menunjukkan t hitung = 1,616. Sedangkan t tabel adalah sebesar 1,989. Karena t hitung $< t$ tabel yaitu $1,616 < 1,986$ atau sig. $t(0,110) > \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_4 (Asas Integritas) terhadap Kepuasan kerja adalah tidak signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Asas Integritas atau dengan meningkatkan Asas Integritas maka Kepuasan kerja akan mengalami peningkatan secara tidak nyata.
- t test antara X_5 (Asas Keunggulan) dengan Y (Kepuasan kerja) menunjukkan t hitung = 2,061. Sedangkan t tabel adalah sebesar 1,989. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,061 > 1,986$ atau sig. $t(0,043) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_5 (Asas Keunggulan) terhadap Kepuasan kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Asas Keunggulan atau dengan meningkatkan Asas Keunggulan maka Kepuasan kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_6 (Asas kesatuan) dengan Y (Kepuasan kerja) menunjukkan t hitung = 0,181. Sedangkan t tabel adalah sebesar 1,989. Karena t hitung $< t$ tabel yaitu $0,181 < 1,986$ atau sig. $t(0,857) > \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_6 (Asas kesatuan) terhadap Kepuasan kerja adalah tidak signifikan pada alpha 5%.

Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Asas kesatuan atau dengan meningkatkan Asas kesatuan maka Kepuasan kerja akan mengalami peningkatan secara tidak nyata.

- t test antara X_7 (Asas Prestasi) dengan Y (Kepuasan kerja) menunjukkan t hitung = 2,636. Sedangkan t tabel adalah sebesar 1,989. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,636 > 1,986$ atau sig. $t(0,010) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_7 (Asas Prestasi) terhadap Kepuasan kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Asas Prestasi atau dengan meningkatkan Asas Prestasi maka Kepuasan kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Asas Tujuan, Asas Keakraban, Asas Keunggulan dan Asas Prestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja sedangkan sisanya tidak. Sedangkan variabel dominannya adalah Asas Tujuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel budaya organisasi mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Asas Tujuan, Asas Konsensus, Asas Keakraban, Asas Integritas, Asas Keunggulan, Asas kesatuan, Asas Prestasi sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kepuasan kerja.

Berikut adalah beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini :

1. Variabel budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis pertama mengenai hal ini dapat diterima.

2. Pengaruh secara individu variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja didapat empat variabel yang berpengaruh secara nyata yakni Asas Tujuan, Asas Keakraban, Asas Keunggulan dan Asas Prestasi. Sedangkan ketiga variabel lain tidak (Asas Integritas, Asas kesatuan dan Asas Konsensus)
3. Asas Tujuan memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Pihak manajemen bisa memberikan pendekatan dan penjelasan tentang tujuan perusahaan secara berkala kepada para karyawan agar karyawan lebih memahami kembali dan mendukung tujuan perusahaan yang nantinya juga akan berdampak baik kepada kepuasan kerja. Selain pendekatan secara bersama-sama, pendekatan personal kepada karyawan satu persatu juga sangat disarankan. Hal ini dikarenakan pendekatan personal bisa lebih cepat dalam mendapatkan dukungan para karyawan secara lebih mendalam.
2. Perusahaan kedepan perlu mulai melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu. Bisa dimulai dengan menyerahkan wewenang kecil untuk diputuskan ditingkat karyawan, tidak perlu menunggu keputusan atasan. Hal ini bisa memacu rasa memiliki terhadap perusahaan yang nantinya tentu saja berdampak pada kepuasan kerja.
3. Perusahaan sebaiknya membuka jalur komunikasi bagi karyawan guna menyampaikan saran dan

pendapatnya mengenai perusahaan. Bisa dengan menggunakan kotak saran yang diletakkan diruang karyawan maupun ada agenda rutin bagi seluruh jajaran RS Mawaddah Medika berkumpul untuk saling mendengarkan pendapatnya mengenai perkembangan rumah sakit. Ketika ini sudah bisa berjalan dengan baik, maka akan timbul rasa didengar dan dihargai dari tiap diri karyawan. Tentunya hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Ketika membuat suatu keputusan yang berdampak bagi setiap kelompok dan individu di RS Mawaddah Medika, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi kepentingan tiap kelompok dengan selalu melibatkan dan mendengar pendapat mereka sebelum membuat keputusan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre. 2008. *Pengaruh Nilai Budaya Perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Perusahaan Percetakan Beruang Jaya Malang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- As'ad, M., 2004, *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Chasanah, Nur. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, James,L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Penerbit Erlangga. Jakarta

- Sumartono, Hadi, 2000, *Analisis Hubungan Penerimaan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan kerja(Studi pada Perusahaan Otobis Jaya Ponorogo)*, Tesis, Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hosseinkhanzadeh, AA. , Hosseinkhanzadeh A. And Yeganeh, T. 2013. Investigate Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture Among Teachers. 3rd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance (WCPCG)
- Kotter and Heskett, 1992. *Corporate Culture and Performance*. The Free Press. New York
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku organisasi*, Andi, Yogyakarta
- Melina, C dan Ratnawati, Intan. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)* Jurnal Bisnis dan Ekonomi, September.
- Miller, Lawrence M. 1987. *Manajemen Era Baru-Beberapa Pandangan mengenai Budaya Perusahaan Moderen*, Terjemahan oleh C.Bangun, Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia Sumber daya manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2009. *Organizational Behaviour*, Prentice-Hall International, New Jersey.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Schuler R, 2011, *Managing Human Resources*, Cengage Learning, Boston
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*, Rajawali Pers. Jakarta