

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN HONORER di LAYANAN ADUAN  
PT PLN (PERSERO) UP3 KOTAMOBAGU**

**Regina E. Mokodompit**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
reginamokodompit838@gmail.com

**Melkian Naharia**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
melkiannaharia@unima.ac.id

**Great E. Kaumbur**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
greaterick@unima.ac.id

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran prevalensi penyebaran secara deskriptif terkait budaya organisasi di layanan aduan PT PLN (persero) UP3 kotamobagu mendapatkan gambaran penyebaran secara deskriptif terkait kepuasan kerja karyawan honorer di layanan aduan PT PLN (persero) UP3 kotamobagu mendapatkan gambaran hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan honorer di layanan aduan PT PLN (persero) UP3 kotamobagu. Penelitian ini dilaksanakan dengan mengacu pada metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini berada di PT PLN (PERSERO) UP3 Kotamobagu. Subjek penelitian ini ialah seluruh karyawan honorer PT. PLN (Persero) di layanan aduan UP3 kotamobagu yang berjumlah 32 karyawan. Hasil dari penelitian ini ialah budaya organisasi karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 KOTAMOBAGU dapat mengikuti peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan sehingga berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka komitmen organisasi karyawan juga akan semakin baik. Namun kiranya PT PLN (PERSERO) UP3 Kotamobagu untuk meningkatkan komitmen organisasi maka perlu memperhatikan indikator adaptasi pada variabel budaya organisasi. Karena apabila karyawan mampu beradaptasi dengan baik maka akan mampu meningkatkan budaya organisasi dan indikator pada variabel organisasi.

**Kata kunci :** *Budaya Organisasi, kepuasan kerja, kuantitatif*

**Abstract:** This study aims to get a descriptive description of the prevalence of distribution related to organizational culture in the complaint service of PT PLN (Persero) UP3 kotamobagu to get a descriptive description of the distribution of job satisfaction of honorary employees at the complaint service of PT PLN (Persero) UP3 kotamobagu to get an overview of the relationship between organizational culture and job satisfaction. temporary employee work at the complaint service of PT PLN (Persero) UP3 kotamobagu. This research was carried out with reference to quantitative research methods. The location of this research is PT PLN (PERSERO) UP3 Kotamobagu. The subjects of this study were all honorary

employees of PT. PLN (Persero) in the UP3 kotamobagu complaint service, totaling 32 employees. The results of this study are the organizational culture of employees of PT PLN (PERSERO) UP3 KOTAMOBAGU can follow the regulations made by the company so that it has a positive effect on employee job satisfaction. The better the organizational culture, the better the employee's organizational commitment will be. However, for PT PLN (PERSERO) UP3 Kotamobagu to increase organizational commitment, it is necessary to pay attention to adaptation indicators on organizational culture variables. Because if employees are able to adapt well, they will be able to improve organizational culture and indicators on organizational variables.

**Keywords:** Organizational Culture, job satisfaction, quantitative

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sebuah organisasi tidak pernah statik dan tidak pula bergerak pada kondisi kekosongan. Tuntutan mewujudkan perubahan dapat timbul dari dua sumber, yaitu salah satu dari dalam organisasi sendiri dan dari lingkungannya menurut (Djarmiko, 2005). Keadaan itu menunjukkan bahwa setiap organisasi harus selalu peka terhadap aspirasi, keinginan, tuntutan dan kebutuhan berbagai kelompok dengan siapa organisasi berinteraksi. Berbagai kelompok itu dikenal dengan istilah pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*), yaitu para pemimpin (manajer), para karyawan, para pemegang saham, pemasok, pelanggan, serikat pekerja, dan pemerintah.

Permasalahan yang di hadapi instansi adalah ketika pimpinan dan instansi mulai mengabaikan kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja organisasi juga dapat berdampak serius pada kualitas pelayanan terhadap pengguna (*user*). Dalam konteks tersebut, pemahaman atas budaya pada tingkat organisasi ini merupakan cara terbaik bagi penyesuaian diri anggota-

anggotanya, bagi orang luar yang terlibat masyarakat sebagai pelanggan dan yang berkepentingan (seperti investor atau instansi pemerintah terkait) maupun bagi pembentukan dan pengembangan budaya organisasi itu sendiri dalam mengatasi berbagai masalah yang sedang dan akan dihadapi.

Aspirasi yang di manifestasikan para pihak yang berkepentingan akan terukur melalui perilaku kepuasan kerja pihak tersebut. Apabila kepentingan aspirasi ini di sesuaikan dengan kondisi organisasi perusahaan BUMN, maka perilaku karyawan terhadap kepuasan kerja perlu untuk di ukur. Secara implisit, (Colquitt, et.al, 2014) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan dari perasaan menyenangkan yang berasal dari bentuk penghargaan terhadap satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang mewakili bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan apa yang mereka pikirkan tentang pekerjaan tersebut.

Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya

manusia dan teori organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, pendapat (Mangkunegara, 2005). Manajemen sumber daya manusia melihat budaya organisasi dari aspek perilaku, sedangkan teori organisasi melihat budaya organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Dalam budaya organisasi mencakup banyak hal yang berkaitan dengan pendiri, pemilik, pengelola organisasi, dan sumber daya manusia, serta pihak-pihak yang berkepentingan. (Djatmiko, 2005) mengatakan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama, yang dianut oleh anggota-anggotanya. Sistem budaya organisasi ini yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Studi ini akan fokus pada perusahaan BUMN di SULUT khususnya pada PT. PLN Persero UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Cabang Kotamobagu yang merupakan organisasi yang unik dan kompleks karena merupakan kantor yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang melaksanakan pelayanan pemberian informasi tentang tata cara, perhitungan besarnya biaya, persyaratan dan informasi lainnya yang berhubungan dengan penyambungan tenaga listrik kepada calon pelanggan/pelanggan serta masyarakat umum lainnya serta pelayanan pemberian penyambungan tenaga listrik, perubahan data yang berhubungan dengan pemberian penyambungan tenaga listrik yang meliputi perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan pengendalian.

Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan

tuntutan eksternal (pelayanan yang lebih baik) yang semakin berkembang, PT PLN Persero UP3 Cabang Kotamobagu dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespons dinamika eksternal dan integrasi potensi-potensi internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks. Upaya ini harus dilakukan jika organisasi ini hendak mempertahankan kinerjanya dalam hal ini pelayanan pelanggan. Untuk itu, organisasi tidak dapat mengabaikan sumber daya manusia yang di miliki termasuk perhatian atas kepuasan kerja karyawan.

PT PLN Persero UP3 Cabang Kotamobagu merupakan perusahaan unit listrik dan bergerak dalam bidang pelayanan jasa ketenaga listrikan bagi kepentingan umum. Saat ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan kegiatan ekonomi pada umumnya, serta mendorong peningkatan pembangunan ekonomi pada khususnya. Tenaga listrik merupakan salah satu energi sekunder yang dibangkitkan dan didistribusikan untuk segala macam keperluan. PT. PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bidang jasa kelistrikan yang melayani pelanggan dan sesuai dengan kebutuhan dengan tujuan memuaskan pelanggan, selain itu juga untuk memperoleh citra yang baik dimasyarakat.

Seiring berjalannya waktu perusahaan ini selalu berupaya meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, agar PT. PLN (Persero) UP3 Kotamobagu dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, perusahaan juga menggunakan strategi pelayanan dengan didukung dengan

kecanggihan teknologi dan petugas yang handal diharapkan pelayanan prima dapat tercapai. Peranan PT. PLN (Persero) UP3 Kotamobagu dengan jumlah karyawan yang banyak diperlukan suatu pengelolaan organisasi yang baik guna tercapainya tujuan yang hendak ingin dicapai bersama serta kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Masalah yang sering juga muncul di PT PLN Persero UP3 Cabang Kotamobagu kurangnya pelayanan yang prima dari karyawan terhadap tuntutan publik yang secara keseluruhan tidak sesuai dengan harapan masyarakat, di mana mulai dari hal pemadaman listrik, pemutusan sambungan listrik serta pada tahap pengaduan masyarakat di kantor pelayanan. Hal tersebut muncul karena ada rasa ketidakpuasan dalam organisasi tersebut yang akan berujung pada penurunan kualitas dan kinerja kerja, di mana ini tidak bisa dibiarkan begitu saja, mengingat akan menimbulkan resistensi antara pimpinan dan bawahan atau bisa saja antara sesama karyawan. Dalam hal ini karyawan di PT PLN persero UP3 ini memiliki dua tipe karyawan yang di dasarkan pada statusnya, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap atau kontrak.

Dalam studi ini, yang hendak diteliti secara mendalam adalah tenaga kontrak (HONORER) yang bekerja sebagai karyawan di PT PLN Persero Kotamobagu. Karyawan ini diangkat oleh kepala Instansi setempat untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat terkait dengan kebutuhan akan listrik dan proses administrasinya. Honor yang didapatkan di ambil dari Anggaran

Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Dengan uang honor yang tidak sebanyak karyawan tetap /BUMN Mereka tetap dibebankan pekerjaan yang sama seperti karyawan tetap. Budaya organisasi dapat membuat karyawan kontrak tersebut bekerja dengan baik ketika mereka telah merasa nyaman bekerja dalam lingkup budaya organisasi tempat mereka bekerja maka akan terbentuk komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi berarti memiliki ikatan yang kuat terhadap instansi dan menghasilkan *sense of belonging* dari karyawan kontrak tersebut.

Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan (intrinsik & ekstrinsik).

Oleh sebab itu kondisi kerja yang kondusif diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri seseorang karyawan. Banyak sekali pakar atau para ahli yang memberikan pengertian tentang kepuasan kerja, Namun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan seseorang terhadap segala sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan

terhadap pekerjaan, situasi kerja dan ada kerjasama.

Penerapan budaya organisasi yang tepat akan menghasilkan kepuasan kerja serta *benefit* bagi organisasi, baik berupa sumber daya manusia yang efektif, efisiensi waktu, kemampuan memenangkan persaingan, serta kemampuan dalam memperoleh keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dari waktu ke waktu, baik melalui *low-cost* maupun *differentiation*.

Dalam era persaingan yang begitu ketat, PT. PLN (Persero) UP3 Kotamobagu sangat perlu untuk memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam memperoleh keunggulan kompetitif dengan menunjukkan proses perbaikan sinambung (*continuous improvement*). Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik adalah sesuatu yang memiliki karakteristik berharga (*valuable*), jarang ditemukan pada organisasi lain (*rare*) dan sulit ditiru oleh organisasi lain (*impossible to imitate*). Alternatif terbaik bagi manajemen organisasi adalah dengan cara memberikan pengaruh dalam mengembangkan budaya organisasi yang unik (*unique*) sesuai dengan perkembangan organisasi itu sendiri secara alami.

Urgensi penelitian ini di dukung oleh studi yang di lakukan oleh Koesmono (2015) dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur, mengatakan budaya organisasi akan

terlaksana dengan baik apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja.

Rasional berpikir dan urgensi penelitian di atas telah mengemukakan betapa pentingnya suatu budaya organisasi agar tercipta kepuasan kerja para pegawai. Dari pembahasan inilah yang menarik penulis untuk menganalisisnya lebih jauh dengan fokus pada area variabel “ Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan honorer di layanan aduan PT PLN (persero) UP3 kotamobagu”.

### **Teori dan Konsep Kepuasan Kerja**

Membahas mengenai teori kepuasan kerja sama halnya membahas teori motivasi, itu dikarenakan dalam teori motivasi seperti teori hierarki kebutuhan (Maslow, teori dua faktor Herzberg, 1970) terdapat butir-butir penting tentang kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian-penelitian terdahulu mencantumkan teori motivasi dalam membahas kepuasan kerja. (Abraham Maslow, 1970), mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan- kebutuhan pokok dalam hal pemenuhan kepuasan. Maslow menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah.



Gambar 1. Hirarki Kebutuhan Maslow

Lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebutan Hirarki kebutuhan Maslow. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka tingkat kedua muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Menurut (Herzberg dalam Thoha, 2004), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor *motivator* (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor *motivator* memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

### Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi dalam penelitian ini dikembangkan dari konsep (Stephen, 2008) yang menyatakan terdapat empat dimensi karakteristik budaya organisasi sebagai berikut

- **Inovasi dan keberanian mengambil resiko (innovation and risk taking)**

Sejauhmana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, juga dapat dilihat bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh pegawai dan usaha mereka untuk memberikan ide-ide baru.

- **Berorientasi pada hasil (outcome orientation)**

Tingkat di mana perusahaan dan pegawai lebih fokus pada hasil atau penilaian daripada teknik dan proses untuk mencapai hasil tersebut.

- **Berorientasi pada manusia (people orientation)**

Tingkat dimana hasil SDM sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen. Manajemen menghagai ide-ide dari pegawai dan mendorong pegawai untuk melaksanakan ide-ide tersebut serta memberikan penghargaan bila berhasil.

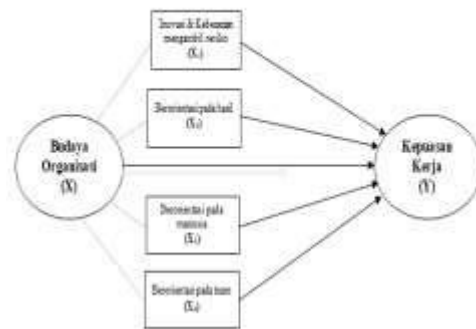
- **Berorientasi pada tim (team orientation)**

- Tingkat dimana aktivitas kerja lebih dititik beratkan pada kerjasama tim daripada kemampuan individual.

## Desain Penelitian

Adapun desain penelitian ini di gambarkan sebagai berikut;

Gambar 2. Skema desain penelitian



Ket : —————> Hubungan

..... Sub Variabel (Dimensi)

## Subjek Dan Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) UP3 Kotamobagu. Penentuan lokasi ini ditentukan secara sengaja dengan pertimbangan lebih mudah dijangkau dan data dapat lebih cepat didapat.

## Populasi

Populasi adalah subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan honorer PT. PLN (Persero) di layanan aduan UP3 kotamobagu yang berjumlah 32 karyawan.

## Sampel

Dalam menentukan sampel digunakan *purposive sampling* dan sampel jenuh di karenakan penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai target partisipan yaitu 32 karyawan honorer. Adapun

yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan honorer PT. PLN (Persero) di layanan aduan UP3 kotamobagu, dengan pertimbangan bahwa lebih mudah diidentifikasi daripada pegawai kontak dan pegawai honorer.

Berdasarkan *purposive sampling*, pengambilan sampel di ambil berdasarkan kriteria dan karakteristik sampel yang telah di tentuka. Adapun kriteria *sampel (eligible criteria)* sebagai berikut:

- Karyawan honorer PT. PLN (Persero) UP3 Kotamobagu
- Status karywan bersifat honorer
- Bertugas Pada unit layanan aduan UP3 kotamobagu

## Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Instrumen yang valid berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, sebelumnya telah dikonsultasikan dengan para ahli (*judgment experts*) yang kemudian diujicobakan pada 32 responden. Selanjutnya setelah data ditabulasikan, pengujian menggunakan teknik korelasi *bivariate pearson* yaitu mengkorelasikan masing-masing skor aitem dengan skor total.

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap instrumen dari masing-masing variabel diketahui bahwa untuk instrumen pengukuran variabel X dengan jumlah 40 aitem soal, dinyatakan sebanyak 30 aitem valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**HASIL ANALISIS AITEM**

VARIABEL	Valid	Total	Tidak Valid	Total
BUDAYA ORGANISASI (X)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,	40	0	0
	10, 11, 12, 13, 14, 15,			
	16, 17, 18, 19, 20, 21,			
	22, 23, 24, 25, 26, 27,			
	28, 29, 30, 31, 32, 33,			
	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40			

**HASIL ANALISIS AITEM**

VARIABEL	Valid	Total	Tidak Valid	Total
KEPUASAN KERJA (Y)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,	40	0	0
	10, 11, 12, 13, 14, 15,			
	16, 17, 18, 19, 20, 21,			
	22, 23, 24, 25, 26, 27,			
	28, 29, 30, 31, 32, 33,			
	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40			

### Uji Reabilitas Instrumen

Uji reliabilitas untuk melihat tingkat konsistensi instrumen penelitian yang digunakan, sehingga instrumen dapat diandalkan walaupun penelitian dilakukan berulang kali. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24 dengan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Menentukan tingkat reliabilitas maka digunakan tabel reliabilitas dalam buku (Sugiyono, 2014), antara lain:

Penentuan Reliabilitas

TINGKAT KOEFISIEN	TINGKAT RELIABILITAS
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Dari hasil perhitungan *Cronbach Alpha* pada variabel X diperoleh nilai alpha sebesar 0,916 dan variabel Y diperoleh nilai alpha 0,913 sehingga tingkat reliabilitas variabel ini ialah kuat.

Hasil Uji Reabilitas

1. Variabel X		2. Variabel Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.916	40	.913	40

### Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.120	32	.200 <sup>*</sup>	.986	32	.943
Budaya Organisasi	.117	32	.200 <sup>*</sup>	.988	32	.442

<sup>a</sup>. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel output SPSS “Test Normality” di atas, diketahui bahwa nilai Sig. dalam uji normalitas Shapiro-Wilk adalah sebagai berikut :

- Nilai Kepuasan Kerja Sig. adalah sebesar  $0,943 > 0,05 P$
- Nilai Budaya Organisasi Sig. adalah sebesar  $0,442 > 0,05 P$

Metode Shapiro-Wilk ini dipakai dikarenakan sample pada penelitian ini adalah  $< 50$ . Sementara untuk metode Kolmogorov-Smirnov dipakai untuk sample  $> 50$ .

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja <sup>a</sup>	Between Groups	1845.667	22	83.894	428	.661
	Linearity	2.543	1	2.543	.013	.912
	Deviation from Linearity	1843.124	21	87.768	447	.638
Budaya Organisasi	Within Groups	1785.033	9	198.204		
	Total	3630.700	31			

Berdasarkan tabel output SPSS “ANOVA” di atas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. 0,938 lebih besar dari 0,05. Maka



dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

### Uji Hipotesis

#### Analisis Korelasi Sederhana

		Budaya	
		Organisasi	Kepuasan Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.027
	Sig. (2-tailed)		.885
	N	32	32
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.027	1
	Sig. (2-tailed)	.885	
	N	32	32

Berdasarkan tabel output “Correlations” diatas di ketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Budaya Organisasi (X) dan Kepuasan kerja (Y) adalah sebesar  $0.027 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Selanjutnya diketahui nilai r hitung untuk hubungan Budaya Organisasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar  $0,885 > r$  tabel  $0,349$ , maka dapat disimpulkan ada hubungan atau korelasi antara variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Karena r hitung Pearson Correlations dalam analisis bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif, atau dengan kata lain semakin meningkatnya Budaya Organisasi maka akan meningkat pula Kepuasan Kerja.

#### Analisis Korelasi Partial

Control Variable			Berorientasi			
			Mengambil Resiko	Pada Hasil	Pada Manusia	Pada Tim
Kepuasan Kerja	Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko	Correlation	1,000	.674	.620	.780
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
		N	28	28	28	28
Berorientasi Pada Hasil	Correlation		.674	1,000	.675	.670
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
		N	28	28	28	28
Berorientasi Pada Manusia	Correlation		.620	.675	1,000	.752
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
		N	28	28	28	28
Berorientasi Pada Tim	Correlation		.780	.670	.752	1,000
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
		N	28	28	28	28

Berdasarkan tabel output “Correlations” diatas, menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara dimensi Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X1) dengan Berorientasi pada hasil (X2), dengan Berorientasi pada Manusia (X3) dan dengan Berorientasi pada Tim (X4) setelah memasukan variabel Kepuasan Kerja sebagai kontrol dalam analisis. Dari tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi masing-masing dimensi adalah :

Dimensi Inovasi dan dan keberanian mengambil resiko dengan Berorientasi pada hasil, dengan Berorientasi pada Manusia dan dengan Berorientasi pada Tim :

- X1 dan X2 = r hitung  $0,674 > 0,349$  r tabel artinya Bernilai positif dan hubungan kuat dengan nilai Sig.  $0.000 < 0,05$ , berarti bahwa hubungan antara X1 dan X2 dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel kontrol adalah signifikan (nyata).
- X1 dan X3 = r hitung  $0,620 > 0,349$  r tabel artinya Bernilai positif dan hubungan kuat dengan

nilai Sig. 0.000 < 0,05, berarti bahwa hubungan antara X1 dan X3 dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel kontrol adalah signifikan (nyata).

- X1 dan X4 = r hitung 0,760 > 0,349 r tabel artinya Bernilai positif dan hubungan kuat dengan nilai Sig. 0.000 < 0,05, berarti bahwa hubungan antara X1 dan X4 dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel kontrol adalah signifikan (nyata).
- X2 dan X3 = r hitung 0,673 > 0,349 r tabel artinya Bernilai positif dan hubungan kuat dengan nilai Sig. 0.000 < 0,05, berarti bahwa hubungan antara X2 dan X3 dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel kontrol adalah signifikan (nyata).
- X2 dan X4 = r hitung 0,870 > 0,349 r tabel artinya Bernilai positif dan hubungan kuat dengan nilai Sig. 0.000 < 0,05, berarti bahwa hubungan antara X2 dan X4 dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel kontrol adalah signifikan (nyata).
- X3 dan X4 = r hitung 0,752 > 0,349 r tabel artinya Bernilai positif dan hubungan kuat dengan nilai Sig. 0.000 < 0,05, berarti bahwa hubungan antara X3 dan X4 dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel kontrol adalah signifikan (nyata).

Berdasarkan pembahasan dalam uji korelasi partial di atas diketahui bahwa kehadiran variabel Kepuasan Kerja sebagai kontrol akan memberikan pengaruh terhadap hubungan antara dimensi Inovasi dan keberanian mengambil resiko, dimensi Berorientasi pada hasil,

dimensi Berorientasi pada Manusia dan dimensi Berorientasi pada Tim.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang saya dapat ialah:

Dilihat dari budaya organisasi karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 KOTAMOBAGU dapat mengikuti peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan sehingga berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka komitmen organisasi karyawan juga akan semakin baik.

## SARAN

Saran yang di ambil ialah untuk meningkatkan komitmen organisasi maka perlu memperhatikan indikator adaptasi pada variabel budaya organisasi. Karena apabila karyawan mampu beradaptasi dengan baik maka akan mampu meningkatkan budaya organisasi dan indikator pada variabel organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., and Greenberg, J. (2014). Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (pp. 165–210). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, O.L.H., Ng, K.Y. (2014). Justice at the millennium: A Meta analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology* 2001. Vol. 86, No:3, 425-445

- Djarmiko Yayat. 2005. *Perilaku Organisasi*. CV Alfabeta. Bandung.
- Koesmono, H Teman. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sector Industry Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, NO. 2, Sept 2015 : 171-188.  
<http://insidewinme.blogspot.com/2008/03/review-jurnal-manajemen>. 25-10-20 6:11 PM.
- Mangkunegara, Anwar. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Maslow Abraham. 1970. *Motivation and Personality*. Harper & Row. New York
- Robbins Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi edisi-12*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono, S. (2014). Manajemen Kelas Yang Efektif: Penelitian Di Tiga Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 44-57.
- Thoha Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.