

## HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA TBK CABANG MANADO

Marssel M. Sengkey \*, Ignatius Javier Couturier Tuerah

Universitas Negeri Manado, Tomohon, Indonesia

Corresponding Author: [mmsengkey@unima.ac.id](mailto:mmsengkey@unima.ac.id)

Diterima (Received): 1 Desember 2021; Disetujui (Accepted): 7 Januari 2022; Diterbitkan (Published): 25 Maret 2022

**Abstract.** *Job satisfaction is an individual's positive behavior or emotions towards the world of work, satisfaction arises because his work is in accordance with his hopes and desires, because the more aspects of work that are in accordance with one's wishes, the higher the level of satisfaction at work. The purpose of this study is to find the relationship between organizational culture and job satisfaction at PT. Bank Rakyat Indonesia, tbk Manado Branch. This research uses a quantitative research approach with correlational methods. The results of this study obtained a correlation coefficient (r) of 0.748 ( $p : 0.000 < : 0.05$ ). The effective contribution of service quality to customer satisfaction is 55.95%. This means that there is a positive and significant relationship between organizational culture and employee job satisfaction. The better the organizational culture, the higher the job satisfaction of employees.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Job Satisfaction, BRI Tbk KCP Manado*

### PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan topik penting bagi para peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia. Di dalam pengaturan organisasi, budaya menggambarkan apa yang unik tentang suatu organisasi, seperti yang diungkapkan oleh keyakinan bersama dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh para pendiri dan dikomunikasikan melalui berbagai cara. Hal ini membentuk persepsi dan perilaku, serta prinsip-prinsip yang berlaku bagi anggota organisasi. Mayoritas peneliti setuju bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan perilaku bersama para anggota organisasi (Ravasi & Schultz, 2006).

Budaya organisasi dapat diamati dalam tiga bentuk, yaitu a) sesuatu yang dapat diamati seperti sikap, keyakinan, nilai, dan fitur tertentu lainnya seperti aturan berpakaian, cerita, ritual, dan upacara khusus yang spesifik untuk sebuah organisasi; b) nilai-nilai yang didukung – nilai-nilai yang dipromosikan secara luas oleh para pemimpin dan yang sangat mungkin tercermin dalam

perilaku karyawan. Nilai-nilai ini umumnya memandu perilaku anggota organisasi dalam situasi yang berbeda; dan c) asumsi dasar atau situasi yang dirasakan – ini mengatur tindakan kolektif para anggota, yang merupakan hasil dari praktik jangka panjang dan dihargai oleh setiap anggota organisasi, yang mempraktikkannya secara naluriah. dalam melakukan sehingga timbul rasa memiliki terhadap suatu komunitas (E. H. Schein, 2004).

Sejumlah penelitian telah dilakukan ke dalam jenis budaya organisasi, dengan mengacu pada persyaratan lingkungan (Daft, 2001), dan model berdasarkan hubungan karyawan (Cameron & Quinn, 1999). Penelitian sebelumnya meneliti empat budaya yang sama sekali berbeda, yaitu hierarki, pasar, klan, dan adhokrasi. Peneliti lain mengidentifikasi keberadaan bagian budaya dalam suatu organisasi berdasarkan budaya individualistik dan kolektif yang terkait dengan sosial karyawan pengelompokan (Denison et al., 2016). Selain itu, budaya organisasi juga telah dipelajari dalam kaitannya dengan isu-isu terkait tempat kerja, seperti: kesejahteraan atau kualitas kehidupan kerja. Hal ini menyangkut kemampuan organisasi untuk mempromosikan dan memelihara fisik, kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan di semua tingkatan dan untuk semua pekerjaan (Torri & Toniolo, 2010), juga termasuk fisik karyawan dan kesehatan mental, rasa bahagia dan kesejahteraan sosial, yang dikenal dengan istilah kepuasan kerja (Grant et al., n.d.).

Hal lain yang secara luas terkait erat dengan budaya organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan sering dipelajari dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan variabel lainnya, seperti: seperti komitmen kerja, kinerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah masalah penting bagi semua organisasi karena merupakan faktor penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Jika kepuasan kerja tinggi, hal ini mencerminkan budaya organisasi yang kuat, dan sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka budaya organisasi lemah (Lund, 2003). Studi lain menunjukkan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen untuk majikan mereka. Kepuasan kerja mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi melalui motivasi yang lebih besar dan peningkatan kemampuan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Bigliardi et al., 2012). Budaya organisasi dicirikan sebagai kolaboratif, persaudaraan, partisipatif, konsensual, konstruktif dan mendukung lebih mungkin untuk mendapatkan keuntungan dari tingkat yang lebih tinggi dari komitmen organisasi. Budaya organisasi juga telah dipelajari dalam kaitannya dengan variabel yang berbeda, seperti: kepemimpinan dan kinerja karyawan, dan dampaknya pada gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan nya hubungannya dengan kepuasan kerja.

Pada setiap perusahaan terdapat dua aspek yang saling menguntungkan yaitu perusahaan dan karyawan. Namun tidak bisa dipungkiri sumber daya manusialah yang memiliki peranan penting demi kelancaran suatu perusahaan, karena bekerja di dalamnya adalah manusia. Tetapi yang memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah perusahaan itu sendiri.

Demi kelancaran perusahaan dan perkembangan karir karyawan, kedua pihak harus saling menguntungkan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Ketika karyawan bisa bekerja secara maksimal, keuntungan akan diterima oleh perusahaan dan secara langsung juga oleh karyawan itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan setiap aspek yang bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Selain itu faktor juga yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan adalah faktor pribadi, sosial dan budaya. Budaya dalam organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja. Namun pada kenyataannya, kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya belum memuaskan.

Pengamatan singkat yang dilakukan oleh peneliti di Bank BRI Cabang Manado bahwa organisasi di sana masih sangat lemah dimana para karyawan tidak berani mengambil resiko dalam pekerjaan, karyawan kurang memperhatikan hasil kerja mereka, dan ada beberapa karyawan yang kurang menyalurkan ide-ide karena tidak percaya diri sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Manado.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rancangan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan korelasional.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai karakteristik atau memenuhi syarat untuk dijadikan tempat penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Manado, yang berjumlah 45 karyawan. Sampel dari penelitian ini diambil sebanyak 40 orang. Ukuran sampel ini mengacu pada Krejcie dan Morgan (Sumanto, 2014), dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%

N	s		
	1%	5%	10%
45	42	40	39

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologis yang meliputi skala budaya organisasi dan skala kepuasan kerja, dan model yang digunakan model Likert. Menurut Sugiyono, model Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013) .

Teknik Analisis data untuk pengujian hipotesis ini digunakan teknik koefisien korelasi *product moment*. Untuk kepentingan analisis statistik dalam pengujian hipotesis penelitian ini digunakan dengan alat bantu komputer program SPSS 22.0 for windows.

Hipotesis dalam penelitian ini :

H<sub>1</sub> : ada hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk cabang Manado

H<sub>0</sub> : tidak ada hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk cabang Manado

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. KCP Manado dengan menggunakan analisis koefisien korelasi *product moment* dengan hasil yang diperoleh r hitung 0.417 koefisien korelasi yang jatuh pada signifikan 0,000 atau lebih kecil dari toleran yang diberikan yaitu 0.05 menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>0</sub> ditolak atau dengan kata lain r hitung 0.417 > r tabel 0.312 dan dari perhitungan presentasi distribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan rumus koefisien determinasi diketahui sebesar 17.3% dan 82.7% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Karyawan merupakan sekelompok individu yang menjalani tugas pokok suatu perusahaan demi mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota-anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Budaya organisasi dalam organisasi menjelaskan ada kesesuaian yang tinggi antara nilai yang dianut oleh karyawan terhadap perusahaan, ketika banyak nilai-nilai yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan yang sesuai dengan karyawan, disitulah besarnya hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan, dan ada juga salah satu faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu faktor psikologi yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi : ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, dan ketrampilan.

Semakin karyawan merasa aman, tenang dan damai dalam bekerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang ada dan semakin banyak kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diembankan, maka semakin betah atau semakin giatlah karyawan itu melakukan tugasnya, sehingga terjadi peningkatan produktivitas dan terjadinya kepuasan kerja.

Sejalan dengan pendapat Schein yaitu “Budaya organisasi dapat menyebabkan kepuasan individual yang dimanifestasikan dalam bentuk pertemuan dan komunikasi antar pribadi yang efektif, keberhasilan sosialisasi individu, dan peningkatan produktivitas kerja” (E. Schein, 1991), ditemukan bahwa budaya organisasi yang dapat dijadikan dasar dalam berperilaku dalam perusahaan jika terjalin kesepakatan bersama dan dijalankan secara bersama oleh seluruh karyawan, sehingga setiap karyawan dapat kompak dalam bekerja dan menghasilkan produktivitas perusahaan yang tinggi, sebaliknya jika budaya organisasi dalam perusahaan tidak dapat diterima oleh seluruh yang terlibat dalam organisasi, maka produktivitas akan menurun bahkan tidak akan mencapai tujuan perusahaan yang sudah di targetkan.

Dalam penelitian ini budaya organisasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karena saat karyawan bekerja sering ditemui bahwa karyawan kurang Maksimal dalam bekerja dikarenakan kebiasaan-kebiasaan seperti karyawan yang kurang menyalurkan ide-ide baru dan bekerja dengan tantangan-tantangan baru, kekompakan tim, saling membantu sesama karyawan yang terbentuk dilingkungan kerja kurang mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja.

Sebagaimana penelitian ini dilakukan dalam suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, maka hubungan antara pemimpin dan bawahan, dan sesama karyawan, kekompakan tim sangat dibutuhkan dalam mencapai suatu keberhasilan dalam suatu perusahaan dengan begitu akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Penelitian ini dapat dibuktikan oleh hasil penelitian Budaya organisasi di PT. Bank Rakyat Indonesia, TBK KCP Manado terdapat kepuasan kerja karyawan sehingga menghasilkan koefisien korelasi 0.417 yang menunjukkan bahwa organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, yang berarti setiap adanya kesepakatan yang tinggi dalam menjalankan budaya organisasi pada seluruh pihak dalam organisasi maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang terbangun.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Manado. Budaya ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada perilaku karyawan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Dengan demikian budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi.

## REFERENSI

- Bigliardi, B., Dormio, A. I., Galati, F., & Schiuma, G. (2012). The Impact Of Organizational Culture On The Job Satisfaction Of Knowledge Workers. *VINE*, 42(1), 36–51. <https://doi.org/10.1108/03055721211207752>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing And Changing Organizational Culture Based On The Competing Values Framework. *Copyright: Upper Saddle River*.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design* (7th ed.). South-Western College Publishing.
- Denison, D., Lief, C., & Ward, J. L. (2016). Culture in Family-Owned Enterprises: Recognizing and Leveraging Unique Strengths: <Http://Dx.Doi.Org/10.1111/j.1741-6248.2004.00004.x>, 17(1), 61–70. <https://doi.org/10.1111/J.1741-6248.2004.00004.X>
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (n.d.). *or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs Executive Overview*.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), 219–236. <https://doi.org/10.1108/0885862031047313>
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture. *The Academy of Management Journal*, 49(3), 433–458. <https://doi.org/10.2307/20159775>
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2013). *Organizational Behavior*. 676.
- Schein, E. (1991). *Organizational Culture and Leadership*. Oxford Jossey Bass Publisher.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass,.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. . ALFABETA.
- Sumanto. (2014). *Teori Dan Aplikasi Metode Penelitian : Psikologi, Pendidikan, Ekonomi Bisnis, Dan Sosial*. Yogyakarta : CAPS.
- Torri, P., & Toniolo, E. (2010). [Organizational wellbeing: challenge and future foundation]. *Undefined*.