



Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Guru

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
umianugerah@unesa.ac.id

Olivia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
oliviaprabandini@unesa.ac.id

Abstract

Every individual who feels satisfied with his work will provide optimal performance. These conditions also occur in the world of education so job satisfaction is an important thing that must be owned by the teacher. Teachers who have satisfaction in their work will try to give their best performance. In fostering a sense of satisfaction with the work of the teachers, it takes the conditions of the workplace or school that can support optimization of performance. The conducive workplace conditions are reflected in the culture that exists in the school and can be felt by the teachers. Therefore this study aims to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction in private upper secondary school administrators in Surabaya. This study uses a quantitative approach. This research is a population research that uses the subject of teachers who work in one private high school in Surabaya. The number of subjects of this study were 50 private high school teachers in Surabaya. The instrument used in this study is the scale of organizational culture and job satisfaction scale. The scale of organizational culture in this study was based on Robbins and Coulter's theories. While the job satisfaction scale in this study was based on Spector's theory. Data analysis in this study uses product moment correlation. The results of the product moment analysis ($r = 0.670$, $p < 0.05$) showed significant results. Thus the research hypothesis is accepted that there is a relationship between organizational culture and job satisfaction among high school teachers. The correlation coefficient of 0.670 indicates the direction of the relationship in this study which is positive, meaning that the better the teacher's perception of organizational culture in schools, the higher job satisfaction experienced by teachers.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Teacher

Abstrak

Setiap individu yang merasa memiliki kepuasan dengan pekerjaannya akan memberikan kinerja yang optimal. Kondisi tersebut juga terjadi di dunia pendidikan sehingga kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh guru. Guru yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya. Dalam menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan pada para guru maka dibutuhkan kondisi tempat kerja atau sekolah yang dapat mendukung optimalisasi kinerjanya. Kondisi tempat kerja yang kondusif tercermin dalam budaya yang ada



dalam sekolah tersebut dan dapat dirasakan oleh guru-guru. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pada gurusekolah menengah atas swasta di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu menggunakan subyek guru-guru yang bekerja di salah satu sekolah menengah atas swasta di Surabaya. Jumlah subjek penelitian ini adalah 50 orang guru sekolah menengah atas swasta di Surabaya. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala budaya organisasi dan skala kepuasan kerja. Skala budaya organisasi pada penelitian ini dibuat berdasarkan teori Robbins dan Coulter. Sedangkan skala kepuasan kerja pada penelitian ini dibuat berdasarkan teori Spector. Analisis data pada penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Hasil analisis product moment ($r=0,670$, $p<0.05$) menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada guru sekolah menengah atas. Koefisien korelasi sebesar 0,670 menunjukkan arah hubungan dalam penelitian ini yang positif, artinya semakin baik persepsi guru terhadap budaya organisasi di sekolah maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh para guru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Guru

I. Pendahuluan

Pada dunia pendidikan, guru merupakan individu yang berhadapan langsung dalam memberikan pendidikan kepada peserta didiknya. Hal ini menjadikan guru sebagai salah satu sumber informasi bagi peserta didik, yang artinya para guru perlu senantiasa meningkatkan kinerja dan pengetahuannya agar dapat memberikan pendidikan yang terbaik bagi siswa-siswanya. Ma'arif (2011) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa guru pada ranah pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi terbentuknya pendidikan yang bermutu serta terciptanya peserta didik yang cerdas, memiliki karakter, membentuk moral dan kepribadian yang baik.

Guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya agar kualitas pendidikan yang diberikan juga meningkat. Peningkatan kemampuan guru ini akan terus-menerus terjadi apabila guru mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga dapat mendorongnya untuk terus menambah wawasan. Hal ini di dukung oleh pernyataan Saina (2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individu. Menurut Tenggara dan Suyasa dalam Soryani, Syah, & Raras, (2018), kepuasan kerja juga berhubungan negatif dengan turnover dan absensi karyawan.

Sumber daya manusia memiliki peranyang penting dalam suatu organisasi. Organisasi yang senantiasa memperhatikan karyawannya khususnya dari segi kepuasan kerja akan membuat karyawan menunjukkan kinerja yang terbaik pula. Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap karyawan yang puas cenderung lebih fokus untuk bekerja, memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dan tetap berada di dalam organisasi tersebut. Sikap karyawan yang positif tersebut menjadi perhatian banyak pimpinan di organisasi (Robbins, & Coulter, 2018). Sementara itu, Siagian (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang individu yang bersifat positif maupun bersifat negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins, & Judge (2007), pengunduran diri, mudah mengeluh, tidak patuh, mencuri peralatan kerja, serta



menghindari tanggung jawab dalam bekerja merupakan bentuk-bentuk ungkapan jika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja pada suatu organisasi.

Dalam suatu industri, kepuasan kerja adalah bagian dari pemasaran internal, yang berarti bahwa manajemen terlebih dahulu harus dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya (Castillo dan Cano, 2004 dalam Soryani, Syah, & Raras 2018). Hal ini juga berlaku pada lingkungan pendidikan dimana manajemen sekolah harus memberikan kepuasan kepada guru sehingga guru dapat merasa puas dengan kinerjanya. Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai konsekuensi dari faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, sistem imbalan yang diberikan terhadap kinerja dan kewajiban terhadap keluarga pekerja (Spector, 1997). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu organisasi, salah satu faktor adalah lingkungan. Faktor lingkungan kerja dapat dikaitkan dengan budaya yang berlaku di organisasi.

Robbins dan Judge (2012), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dilaksanakan oleh individu-individu dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Soryani, Syah, & Raras (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari temuan penelitian ini diketahui bahwa indikator terkuat yang membentuk budaya organisasi adalah perasaan nyaman semua karyawan terhadap penghargaan dan budaya positif yang dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Penelitian Odom et al. (1990 dalam Diputra, & Riana, 2014) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Shah, Memon, & Laghari (2011) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara yang dilakukan terhadap beberapa orang guru di salah satu sekolah menengah atas swasta diperoleh informasi bahwa rata-rata guru di sekolah tersebut memiliki tingkat kepuasan yang relatif baik sehingga rendahnya niat guru untuk keluar dari pekerjaannya. Fenomena ini dianggap menarik karena sebagaimana diketahui kalau sekolah swasta melakukan pembiayaan secara mandiri misalnya dalam hal pemberian kesejahteraan pada para gurunya sehingga memiliki peluang yang besar bagi guru untuk tidak puas dengan pekerjaannya. Pembiayaan bagi sekolah swasta merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam menunjang pembelajaran di sekolah seperti sarana prasarana, gaji, dan pengembangan sumber daya manusia. Namun berbeda dengan yang ditemui di sekolah ini, guru-guru merasa sudah nyaman bekerja di sekolah ini yang menunjukkan ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Hasil wawancara lebih lanjut, diperoleh informasi bahwa guru merasa sudah mendapatkan imbalan sesuai yang diharapkannya, adanya penghargaan yang diberikan oleh sekolah sesuai prestasi yang ditampilkan guru, memiliki rekan kerja yang baik sertadisebabkan adanya kejelasan aturan kerja di sekolah.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa ada penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dan ada penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Sepengetahuan peneliti, belum banyak penelitian dalam setting organisasi pendidikan yang menggunakan subyek guru sekolah menengah atas swasta. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah budaya organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja para guru sekolah menengah atas swasta di Surabaya?



A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap individu yang menunjukkan perasaannya terhadap pekerjaannya secara keseluruhan atau aspek-aspek dari pekerjaannya (Spector, 1997). Kepuasan kerja dipandang sebagai evaluasi individu atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan melalui penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional yang dirasakan dalam pekerjaannya (McShane, Steven & Von Glinow, 2010).

Spector (1997) mengungkapkan kepuasan kerja berdasarkan sembilan aspek: gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2008) yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Secara lebih rinci, faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari diri individu sendiri seperti: kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi yang berada di luar individu seperti pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi-kondisi kerja. Faktor lingkungan kerja dapat dikaitkan dengan budaya yang berlaku di organisasi.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat ditampilkan sebagai nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak serta dapat menjadi pembeda dengan organisasi lain (Robbins & Coulter, 2018). Tujuh karakteristik utama yang mengandung esensi budaya organisasi yaitu: (1) inovasi dan pengambilan risiko yakni sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani dalam mengambil risiko. (2) Perhatian terhadap detail yakni sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. (3) Orientasi hasil yakni sejauh mana manajemen memiliki fokus pada hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. (4) Orientasi orang yakni pertimbangan manajemen pada dampak dari hasil pengambilan keputusan yang telah diambil perusahaan terhadap keberadaan karyawan dalam organisasi. (5) Orientasi tim yakni sejauh mana kegiatan kerja karyawan di kelola sebagai tim atau dikerjakan secara individu. (6) Agresivitas yakni sejauh mana agresif dan kompetitif yang ditampilkan karyawan daripada bersikap santai. (7) Stabilitas yakni sejauh mana kegiatan organisasi mempertahankan status quo yang berbeda dengan pertumbuhan (Robbins & Coulter, 2018).

II. Metode Penelitian

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang analisisnya berupa data-data numeral yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2009). Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Rancangan penelitian deskriptif korelasional digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja pada guru sekolah menengah atas di salah satu sekolah menengah atas swasta di Surabaya.

B. Subjek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian adalah guru yang bekerja di salah satu sekolah menengah atas swasta di Surabaya. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 50 orang guru.



C. Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala budaya organisasi dan skala kepuasan kerja. Model penskalaan yang digunakan adalah model skala likert. Tanggapan untuk kedua instrumen di atas menggunakan skala likert. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor-skor pada setiap item dengan skor total (*corrected item-total correlation*). Batas yang digunakan pada penelitian ini adalah yaitu r hitung $> 0,30$. Sedangkan uji reliabilitas dengan teknik analisis data alpha cronbach dengan bantuan SPSS versi 21.0 for windows.

Skala budaya organisasi pada penelitian ini dibuat peneliti berdasarkan teori Robbins dan Coulter (2018) untuk mengukur persepsi guru tentang budaya organisasi. Pada skala budaya organisasi terdapat koefisien validitas yang bergerak antara 0.375–0.703 dan koefisien realibilitasnya sebesar 0.880.

Skala kepuasan kerja pada penelitian ini dibuat berdasarkan teori Spector (1997) untuk mengukur sikap individu terhadap pekerjaannya. Pada skala kepuasan kerja koefisien validitas pada penelitian ini bergerak antara 0.365-0.625 dan koefisien realibilitasnya sebesar 0.870.

D. Prosedur Penelitian

Berikut ini adalah tahap-tahap yang dilakukan dalam penelitian ini :

1. Tahap Persiapan Penelitian

Tahap persiapan penelitian merupakan langkah awal yang dilakukan oleh peneliti sebelum penelitian dilaksanakan. Tahap persiapan tersebut meliputi:

a. Melakukan Studi Pendahuluan

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada guru di salah satu sekolah swasta di Surabaya untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi. Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan mewawancarai langsung 5 (lima) orang guru. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti berhasil mengidentifikasi fenomena positif yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan budaya organisasi.

b. Review Literatur

Peneliti selanjutnya menggunakan referensi dari berbagai sumber literatur untuk mengumpulkan sejumlah informasi terkait fenomena yang menjadi fokus kajian. Sumber literatur yang digunakan oleh peneliti ialah jurnal dan buku yang relevan dengan variabel penelitian. Upaya tersebut dilakukan untuk mendapatkan kejelasan mengenai kepuasan kerja dan budaya organisasi secara teoritis. Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti setelah mendapatkan referensi dari berbagai sumber literatur terkait dengan fenomena yang ada ialah menentukan subjek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian.

c. Menyusun Instrumen Penelitian

Langkah selanjutnya setelah review literatur adalah penyusunan instrumen kepuasan kerja dan budaya organisasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis. Terdapat 2 instrumen dalam penelitian ini yang meliputi skala budaya organisasi dan skala kepuasan kerja. Skala budaya organisasi pada penelitian ini dibuat peneliti berdasarkan teori Robbins dan Coulter (2018) untuk mengukur persepsi guru tentang budaya organisasi. Skala kepuasan kerja pada penelitian ini dibuat berdasarkan teori Spector (1997) untuk mengukur sikap individu terhadap pekerjaannya.



2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan dalam penelitian ini meliputi:

a. Membuat jadwal kegiatan

Peneliti menyusun jadwal kegiatan pelaksanaan penelitian sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

b. Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini berupa skala kepuasan kerja dan budaya organisasi. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada 30 orang guru.

c. Melakukan tabulasi data hasil uji coba

Ketika uji coba instrumen penelitian telah selesai dilakukan, langkah berikutnya yang dilakukan oleh peneliti ialah melakukan tabulasi data dari hasil uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kedua instrumen yakni instrumen kepuasan kerja dan instrumen budaya organisasi. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*.

d. Pelaksanaan penelitian

Penelitian dilaksanakan pada salah satu sekolah menengah atas swasta di Surabaya. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala psikologi yang telah disusun kembali setelah uji coba skala dilakukan.

E. Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment, karena teknik tersebut dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*. Sebelum menggunakan teknik korelasi product moment, data penelitian harus memenuhi asumsi dasar. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Normalitas data diuji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*. Kemudian dilakukan uji linearitas dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian bersifat linear atau tidak. Linearitas data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan test of linearity dengan taraf signifikan 0.05 dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*. Bila data penelitian terbukti memenuhi asumsi dasar, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan teknik korelasi product moment dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*.

III. Hasil Dan Pembahasan

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan antara ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada guru sekolah menengah atas di Surabaya. Uji hipotesis menggunakan analisis korelasi product moment dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows* untuk membuktikan hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hasil analisis product moment ($r=0,670$, $p<0.05$) menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada guru sekolah menengah atas. Koefisien korelasi sebesar 0,670 menunjukkan arah hubungan dalam penelitian ini yang positif, artinya semakin baik persepsi guru terhadap budaya organisasi di sekolah maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh guru.



Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Kepuasan kerja dapat membuat karyawan lebih produktif dan tetap berada dalam organisasi pada jangka waktu yang lebih lama, sedangkan ketidakpuasan pada karyawan dapat menurunkan tingkat produktivitas dan memiliki potensi untuk keluar dari organisasi (Helmi, 2014). Alvi, Hanif, Adil, Ahmed, & Vveinhardt (2014) menyatakan bahwa keberhasilan jangka panjang perusahaan yang berkelanjutan tergantung pada kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaannya (Colquitt, Jason, Jeffery, LePine, dan Michael (2011). Dalam penelitian ini, guru-guru sekolah menengah atas di salah satu menengah atas swasta di Surabaya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berarti guru-guru sekolah menengah atas ini merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang diinginkan, mendapatkan kesempatan promosi, merasa puas dengan kepemimpinan kepala sekolah, menerima tunjangan tambahan, merasa sekolah sudah memberikan penghargaan yang sesuai, merasa sekolah memiliki aturan yang jelas, memiliki rekan kerja yang mendukung, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan memiliki komunikasi yang baik dengan pihak sekolah. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru tidak lepas dari budaya organisasi yang mendukung mereka dalam bekerja. Budaya organisasi terdiri atas nilai-nilai yang dianut oleh organisasi sekolah dimana apabila nilai-nilai ini sesuai dan dapat mendukung perkembangan kemampuan guru akan membuat guru merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga guru pun merasa puas dengan apa yang diperoleh serta dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai konsekuensi dari faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, sistem imbalan yang diberikan terhadap kinerja dan kewajiban terhadap keluarga pekerja (Spector, 1997). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu organisasi, salah satu faktor adalah lingkungan. Faktor lingkungan kerja dapat dikaitkan dengan budaya yang berlaku di organisasi. Robbins dan Judge (2012), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dilaksanakan oleh individu-individu dalam organisasi. Robbins dan Coulter (2018) juga mengungkapkan muatan budaya organisasi yang terdiri dari 3 hal yaitu (1). Persepsi karyawan berdasarkan apa yang mereka alami dan maknai karena budaya organisasi tidak dapat dimaknai secara fisik; (2). Deskripsi karyawan dalam melaksanakan budaya organisasi yang berlaku, bukan penilaian karyawan berdasarkan suka atau tidak terhadap budaya organisasi; (3). Gambaran karyawan yang cenderung menggambarkan budaya organisasi pada istilah yang samameskipun karyawan pernah memiliki latar belakang yang berbeda, atau bekerja pada organisasi yang berbeda sebelumnya.

Menurut Daft (2010), semua organisasi muncul untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi membutuhkan budaya yang sesuai dengan situasi organisasi. Dengan memiliki budaya yang sesuai, anggota dapat dengan mudah mengikutinya. Jika seorang anggota telah mengikuti budaya organisasi yang ada, anggota tersebut akan berkomitmen pada organisasinya (Cronley & Kim, 2017). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Soryani Syah, & Raras (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian Odom et al. (1990 dalam Diputra & Riana, 2014) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



IV. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja pada guru-guru sekolah menengah atas. Berdasarkan hasil analisa data, diperoleh suatu kesimpulan bahwa ada hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja yang bersifat positif, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pada gurunya.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang melibatkan faktor-faktor internal maupun eksternal lain dari kepuasan kerja yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini tetapi diduga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja seperti iklim organisasi dan dukungan sosial. Selain itu penelitian ini memiliki keterbatasan jumlah subyek yang sangat kecil, sehingga diharapkan ada penelitian yang menggunakan jumlah subyek penelitian yang lebih besar jumlahnya dan dapat dilakukan ke sekolah dengan tipe lain seperti sekolah menengah atas yang berstatus negeri.

Daftar Pustaka

- Alvi, H. A., Hanif, M., Adil, M. S., Ahmed, R. R., & Vveinhardt, J. (2014). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 6 (27), 30–39.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. W. (2011). *Organizational Behavior*. New York. McGraw-Hill.
- Cronley, C & Kim, Y.K. (2017). "Intentions to turnover Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army.," *Journal of Business and Management*, 38(2), 194-209.
- Daft, R.L. (2010). *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Diputra, I.B.G.D., dan Riana, I.G. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hard Rock Hotel Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.5 : 276-288.
- Helmi, T.A. (2014). *Kepuasan Kerja Karyawan*. ResearchGate. Diakses pada tanggal 22 Oktober 2019 dari <https://www.researchgate.net/publication/308779436>.
- Ma'arif, S (2011). *Guru Profesional*. Semarang: Walisongo Press.
- McShane, Steven L. & Mary Ann Von Glinov. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.



- Robbins, Pdan Judge,T.A (2008). *OrganizationalBehavior*(D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, penerjemah). New Jersey: Pearson. (Karya asli terbit1998-1997).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. 14th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saina, N (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Emba*, Vol 1 No 3 September 2013, FEB Unsrat Hal. 722-840. Diakses 22 Oktober 2019 dari <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2238/1795>.
- Shah, S.M., Memon, S.M., & Laghari, M.K. (2011): The impact of organizational culture on employees Satisfaction: A study of faculty members of public sector universities of Pakistan, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 3, No.8 Pg 847-859.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soryani., Syah, T. Y., & Raras, P. (2018). The influence of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction. *International journal of economic, commerce and management*, 6(5) 151-165.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences*. California: Sage Publication Inc.