

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PNS DI REKTORAT UNIVERSITAS TADULAKO PALU

Oktarina Handayati

ohandayati11@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The study is undertaken at the rectorate office of Tadulako University and aims to determine and analyze the influence of organizational culture (X1) and compensation (X2) on work satisfaction (Y). The study is expected to support the task accomplishment of civil servants at the rectorate of Tadulako University. This is a field study that is analyzed by multiple linear regression. The data used consists of primary and secondary data obtained through interviews and questionnaires distribution to 86 civil servants at the rectorate of Tadulako University. The result shows that organizational culture and compensation simultaneously and partially have positive influence on employees' satisfaction.

Keywords: *organizational culture, compensation, and work satisfaction*

Dalam hal ini peneliti mengamati fenomena budaya organisasi pada Universitas Tadulako (UNTAD), yang menurut peneliti telah terjadi pergeseran budaya yang ditandai dengan perubahan status Satuan Kerja (Satker) Non BLU menjadi Satker BLU UNTAD, sebelum UNTAD menjadi satker BLU pegawai belum memahami seberapa penting meningkatkan jumlah pelamar sebagai mahasiswa di UNTAD, setelah BLU UNTAD berbenah menjadi Universitas berbasis layanan publik perubahan ini memberikan dampak secara langsung pada pelaksana tugas dan sistem tata kelola yang selama ini dijalankan, termasuk kebiasaan, serta pengetahuan bahwa mahasiswa merupakan bagian yang penting serta perilaku anggota organisasinya, pentingnya budaya organisasi serta pemahamannya sebagai kesepakatan bersama, mengenai nilai-nilai yang menyatukan semua individu dalam rektorat UNTAD dan untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi. Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pegawai

rektorat UNTAD yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan positif yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi pegawai rektorat UNTAD berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya. dan yang menjadi pertanyaan bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi yang dijalankan setelah UNTAD berubah statusnya menjadi BLU, apakah turut memberikan kontribusi yang baik terhadap perubahan kepuasan kerja, atau justru tidak berpengaruh bahkan semakin merosot, peneliti mencoba mengungkap fenomena seperti yang terjadi pada pegawai rektorat Untad.

METODE

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yang bersifat verifikatif

yaitu penelitian yang menggunakan penyajian jawaban dari hasil pemikiran yang kebenarannya bersifat sementara (hipotesis). Studi verifikatif pada penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen yang terdiri atas budaya organisasi dan Kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di Universitas Tadulako yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Km.9. Adapun waktu penelitian untuk penyebaran, pengisian, dan pengumpulan kuesioner kepada responden dilakukan selama bulan Desember 2016 sampai dengan Januari 2017.

C. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Seluruh PNS yang bekerja di Rektorat Universitas Tadulako yang berjumlah 86 (Delapan puluh enam) orang yang terdiri dari PNS bagian TU (Tata usaha) dan BMN (Barang milik negara), bagian Keuangan, Bagian HTL (Hukum tata laksana) dan Kepegawaian, serta ULP (Unit Layanan Pengadaan),

2. Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:122) "Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

Dengan merujuk pada pendapat Sugiyono tersebut, maka ditetapkan seluruh pegawai negeri sipil pada Rektorat Universitas Tadulako Palu, yang berjumlah 86 orang dijadikan sebagai responden penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang disajikan secara deskriptif atau berbentuk uraian, sedangkan data kuantitatif merupakan data-data yang disajikan dalam bentuk angka-angka. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka

dilakukan penelitian dengan sumber data sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pegawai Rektorat Universitas Tadulako Palu, yang berupa jawaban dari pernyataan dalam kuesioner, hasil observasi, dan melalui wawancara, yang didalamnya berisikan tanggapan mengenai Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, dalam hal ini data yang telah dipublikasikan, baik itu bersumber dari buku, literatur, arsip, serta dokumen-dokumen yang dimiliki oleh instansi terkait (misalnya, sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi, keadaan pegawai negeri sipil), atau sumber pustaka lainnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menghimpun data dengan melakukan:

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti, dalam hal ini adalah PNS Rektorat UNTAD Palu.
- b. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden berkaitan dengan masalah yang diteliti, berdasarkan pada tujuan penelitian.
- c. Angket (kuesioner), yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti mengedarkan sejumlah daftar pernyataan yang terstruktur kepada responden untuk diisi. Sifat angket yang digunakan adalah angket tertutup yang telah tersedia pilihan jawabannya, dengan pertimbangan untuk memudahkan responden memberikan pilihan jawaban yang dianggap tepat.

d. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti mempelajari dan mencatat sejumlah data, baik itu bersumber dari buku, tesis, jurnal, laporan, ataupun situs internet yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Metode Analisis

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, maka metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

a. Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2009:206).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk membuktikan seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Formulasi linear berganda sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2005:243) adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y= Variabel dependen
X₁-X₂= Variabel independen

a= Konstanta

b₁ – b_n= Koefisien Regresi

e= Standard eror

Jika diterapkan dalam model penelitian ini, maka akan penelitian ini akan terlihat sebagai berikut:

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

Dimana :

Y= Kepuasan Kerja

a= Konstanta

X₁= Budaya Organisasi

X₂= Kompensasi

b₁ – b_n= Koefisien Korelasi

e= Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,406	3,159		1,395	0,167
Budaya Organisasi	0,372	0,055	0,565	6,730	0,000
Kompensasi	0,295	0,094	0,264	3,152	0,002
α = 0,05		R Square = 0,506			
F _{sig} = 0,000 ^a		Adjusted R Square = 0,495			

Sumber: Diolah kembali

Berdasarkan nilai-nilai yang ditunjukkan pada Tabel 1 tersebut, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,406 + 0,372X_1 + 0,295X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut, memberikan gambaran mengenai besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (Y)

Berikut penjelasan hasil perhitungan nilai koefisien regresi pada Tabel 1 tersebut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar **4,406** menyatakan bahwa kepuasan kerja pada pegawai Rektorat UNTAD sebelum adanya variabel independen akan bernilai **4,406**.
2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar **0,372**, ini berarti terjadi pengaruh positif antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja sebesar **0,372**, artinya bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang ada pada pegawai Rektorat UNTAD, maka semakin baik kepuasan kerja.
3. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar **0,295** dan berpengaruh antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai yang ada pada rektorat UNTAD maka pegawai semakin puas.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (Uji Simultan)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini, menyatakan bahwa Budaya organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rektorat UNTAD. Untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{sig} terhadap nilai α (0,05) pada tingkat kepercayaan 95%. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai F_{sig} lebih kecil dari α ($F_{sig} 0,000^a < \alpha 0,05$). Dengan demikian hasil ini memberikan

makna bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai rektorat UNTAD Sehingga hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (Uji Parsial Variabel Budaya Organisasi)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji t dari 1 (satu) variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi terlihat bahwa:

Budaya organisasi diperoleh nilai (t_{sig} sebesar $0,000 < \alpha 0,05$), t_{sig} lebih kecil dari $\alpha 0,05$ pada tingkat 95%, memberikan makna bahwa secara parsial variabel budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan melihat hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai rektorat UNTAD berdasarkan uji t terbukti.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji Parsial Variabel Kompensasi)

Kompensasi mempunyai nilai (t_{sig} sebesar $0,005 < \alpha 0,05$), t_{sig} lebih kecil dari α (0,05), pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka untuk hipotesis ketiga dari penelitian ini yang menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai rektorat diterima berdasarkan hasil uji t.

4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R Square)

Besarnya kontribusi atau variasi pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Rektorat UNTAD dalam penelitian ini, ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi (R Square). Hasil penelitian ini,

menunjukkan bahwa nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,506. Nilai tersebut memberikan makna bahwa variabel Budaya organisasi dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Rektorat UNTAD, dengan nilai sebesar 0,506 atau 50,6%; sedangkan selebihnya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model (e) dalam penelitian ini. Artinya, dalam penelitian ini ada variabel lain yang tidak diteliti dan turut memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rektorat UNTAD.

Nilai Multiple R sebesar 0,712^a Menunjukkan bahwa keeratan hubungan (korelasi) antara Variabel independen Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 71,2% Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai rektorat Universitas Tadulako adalah kuat.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Rektorat UNTAD, dimana hasil ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada 86 responden PNS rektorat Universitas Tadulako.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Surya Darma Putra dkk (2014), Mohammad Faozi (2014), dan Agus Dwi Nugroho dkk (2012). Hal ini mengindikasikan bahwa PNS rektorat UNTAD telah memenuhi kriteria berbudaya organisasi sebagai dasar dalam bekerja, serta menganggap kompensasi sebagai pendorong dan pemenuhan kebutuhan secara finansial dalam melaksanakan kewajibannya untuk memiliki dorongan agar terlibat dalam organisasi, setia dengan organisasi, dan

termotivasi dalam meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya di rektorat UNTAD.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan analisis regresi yang diperoleh dan telah diuraikan sebelumnya, diperoleh nilai (t_{sig} sebesar 0,000 < α 0,05) Dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan pengamatan peneliti bagaimana budaya organisasi dijalankan oleh pegawai Rektorat UNTAD memberikan satu ketentuan yang jelas tentang aturan dan pandangan dalam pelaksanaan tugas, kemampuan dalam mengemban tanggung jawab terhadap pekerjaan tentu saja akan menghasilkan pekerjaan yang baik, dimana pegawai Rektorat UNTAD lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, dan paham akan resiko yang mungkin akan dihadapi bukan saja secara pribadi individu melainkan UNTAD secara keseluruhan, kemampuan untuk beradaptasi terhadap apa yang akan dilakukan dalam melakukan pekerjaan juga harus dimiliki dan disini peran budaya organisasi di butuhkan, hal ini tentu saja tidak terlepas dari peran pejabat yang tidak hentinya memberi dorongan dan peringatan bahwa pekerjaan yang dilakukan ini adalah sesuatu yang penting sehingga kepuasan kerja menjadi baik, terutama terhadap hasil pekerjaannya.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Surya Darma Putra dkk (2014), dimana Budaya organisasi, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat BLUD RSJA. Karena besarnya pengaruh tersebut sudah optimal, maka dampak yang di rasakan pada lingkungan RSJA sudah optimal dalam rangka peningkatan mutu bagi BLUD RSJA. Dengan adanya budaya organisasi setiap PNS rektorat UNTAD mengerti akan cara dan bagaimana menghadapi pekerjaannya, berkemampuan

untuk menyelarakan antara pekerjaan dan retensi yang mungkin akan dialami dalam bekerja baik itu suasana dalam bekerja atau dalam pekerjaan itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi, dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja PNS Rektorat Universitas Tadulako.
2. Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PNS Rektorat UNTAD. Pegawai rektorat telah mengalami suatu proses yang terjadi secara alami untuk menyesuaikan dan disesuaikan dengan tujuan organisasi, dalam hal ini pegawai yang bersinergi dengan budaya organisasi akan merasakan kepuasan kerja karena perasaan yang didorong oleh rasa memahami keadaan organisasi dan kebersamaan yang tercipta ketika melakukan pekerjaan.
3. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PNS Rektorat UNTAD. Pemberian kompensasi yang memadai akan memberikan rasa adil bagi pegawai rektorat UNTAD, yang tentunya akan mendorong kepuasan kerja yang lebih meningkat.

Saran

- a. Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, serta pengalaman dan pengetahuan yang peneliti dapatkan selama proses penelitian, maka direkomendasikan saran-saran sebagai berikut:
- b. Dalam hal budaya organisasi diharapkan PNS rektorat UNTAD tidak menyalahkan

pada individu atau personal pegawai apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan, diupayakan agar tetap menjaga solidaritas tim, kesalahan yang terjadi adalah menjadi tanggung jawab bersama.

- c. Kompensasi yang diterima pegawai secara tidak langsung salah satunya program layanan pegawai, diharapkan pegawai Rektorat Untad minimal dalam setahun sekali menyelenggarakan acara-acara seperti "*familly gathering*", piknik dan kegiatan lain yang bisa membantu pegawai lebih *refresh* dari penatnya pekerjaan, hal ini dapat membantu mengatasi situasi *stress* yang mungkin dihadapi pegawai.
- d. Dalam mekanisme seleksi penempatan jabatan perlu dilihat dan rancang dengan benar-benar mempertimbangkan kemampuan pegawai dengan regulasi yang jelas, sesuai dengan eselon dan kepangkatan, penempatan jabatan yang adil akan menghasilkan rasa nyaman bagi pegawai dari segi rasa keadilan.
- e. Bagi peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian pengembangan dengan menambah variabel-variabel lain seperti variabel motivasi, lingkungan atau mengubah objek penelitian dari PNS rektorat UNTAD menjadi Dosen UNTAD.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada: Bapak Prof. Dr. Anhulalila, M.Palampanga, M.S, selaku Pembimbing I; dan Bapak Dr. Bakri Hasanuddin, SE., M.Si. selaku Pembimbing II.

DAFTAR RUJUKAN

Darma, Putra S, Said Musnadi, M. Shabiri Abd. Majid. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Perawat serta dampaknya terhadap kinerja Perawat badan layanan

umum daerah Rumah sakit jiwa aceh.
Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. . 2014 Vol. 3 No. 2. h. 80-90.

- Faozi, Mohammad. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru SMP Negeri dan Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal). *Jurnal magister manajemen Udinus semarang.* Vol. 9.No.2. h. 9-10.
- Nugroho, Agus & Kunartinah. 2012, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier Terhadap Kepuasan kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (studi pada pns di sekretariat daerah kabupaten pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubang Semarang.* Vol. 19 No. 2. h. 166-167.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV. Alfabeta.