

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN DI UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**WAHYUDDIN, ARISKA BIMASARI, IRA YUNIAR, MARZUKI**

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Email: [diskviar@gmail.com](mailto:diskviar@gmail.com), [ariskabimasari@gmail.com](mailto:ariskabimasari@gmail.com), [irayuniar20@gmail.com](mailto:irayuniar20@gmail.com)

***Abstract: The Effect of Organizational Culture on the Job Satisfaction of Lecturer in UIN Alauddin Makassar***

*This study aims to determine the effect of organizational culture on job satisfaction of lecturers at UIN Alauddin Makassar. Organizational culture can be seen in part from an organizational environment that affects the behavior and appearance of members in the organization. The sampling technique was determined using a google form that was distributed to all lecturers at UIN Alauddin Makassar. The search method used is quantitative research methods ex post facto type. The results showed that the majority of respondents rated job satisfaction of lecturers at UIN Alauddin Makassar to be in the medium category at 66,6%. While there is also a rate that is still low with a percentage 11,1%. Nevertheless there are also respondents assessing job satisfaction at UIN Alauddin Makassar in the high category with a percentage of 22,2%. The regression analysis shows the influence of organizational culture on lecturer job satisfaction marked by the result of  $t_{count} = 2,320$  while  $t_{table} = 2,120$ .*

***Keywords: Organizational culture, Job satisfaction, Organizational behavior***

**Abstrak: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar. Budaya organisasi dapat dilihat sebagian dari lingkungan organisasi yang memengaruhi perilaku dan penampilan anggota dalam organisasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan survei melalui google form yang dibagikan kepada seluruh dosen di UIN Alauddin Makassar. Metode pencarian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif tipe ex post facto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang sebesar 66,6%. Sementara ada juga yang menilai masih rendah dengan persentase 11,1%. Namun demikian ada juga responden yang menilai kepuasan kerja di UIN Alauddin Makassar dalam kategori tinggi dengan persentase 22,2%. Analisis regresi menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen ditandai dengan hasil  $t_{hitung} = 2,320$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,120$ .

**Kata kunci:** Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Perilaku Organisasi

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat yang unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Mengoperasikan manusia tentu tidak sama dengan mengoperasikan benda mati. Salah dalam mempekerjakan manusia maka akan berakibat fatal dalam organisasi.

Dengan adanya tantangan yang ditimbulkan dalam sumber daya manusia, maka suatu organisasi akan berusaha meningkatkan sumber daya manusianya. Salah satu cara organisasi menghadapi tantangan dalam meningkatkan sumber daya manusianya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Budaya organisasi sebagai instrumen atau seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Tika, 2012).

Budaya organisasi dipercaya mempengaruhi sikap individu mengenai hasil, seperti komitmen, motivasi, moral dan kepuasan. Pendapat ini sejalan dengan Chatman & Bersade (1997) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan (Masrukhin & Waridin, 2012). Secara garis besar kepuasan kerja dinilai secara subjektif karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda. Semakin banyak aspek yang mampu diterima oleh dirinya maka semakin puas individu tersebut dalam bekerja.

Robbins & Judge (2008) mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja pada pekerjaannya yang direalisasikan menjadi senang atau tidak senang.

Kepuasan kerja menjadi hal penting pada tenaga pengajar atau dosen di perguruan tinggi. Pada perguruan tinggi, maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan formal tersebut sangat ditentukan oleh manajemen pengelolaan dan mutu pengelolaan lembaga

tersebut. Tentu saja tenaga edukatif (dosen) sebagai titik sentral di samping staf administrasi dan lembaga-lembaga kemahasiswaan.

Dosen sebagai tenaga edukatif pada perguruan tinggi merupakan kelompok pekerja yang menempati posisi pengemban misi tertentu dalam dunia pengembangan sumber daya manusia (SDM), dimana saja di dunia ini termasuk Indonesia. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian (PP No 60 Tahun 1999). Dengan melihat beberapa bentuk tanggung jawab di atas, seyaknyalah seseorang dosen memiliki rasa kepuasan kerja sehingga memiliki motivasi kuat dan jelas.

UIN Alauddin Makassar adalah Perguruan Tinggi Islam Negeri yang berada di Makassar. Kampus ini memiliki 9 fakultas yang sudah termasuk pada program pascasarjana. Dengan melihat banyaknya fakultas di UIN tentu memiliki banyak tenaga edukatif (dosen) sehingga peneliti ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif yang ada di UIN Alauddin Makassar.

Berdasarkan pengamatan kami, kondisi akademik belum kondusif yang menyebabkan banyak dosen merasa tidak puas terhadap kerja yang dilakukan karena ada banyak dosen yang tidak memiliki ruang khusus dosen, alat bantu proses belajar mengajar terbatas seperti LCD, ruang kelas yang melebihi dari kapasitas membuat ruangan cukup panas sehingga pada saat dosen mengajar merasa tidak nyaman begitupun pada mahasiswa.

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini. Hasil penelitian Indarwati (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian Melani & Suhaji (2012) menunjukkan hasil berupa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni ternyata tingkat kepuasan terendah terjadi di faktor psikologi sedangkan faktor yang tertinggi adalah faktor sosial. Penelitian Agussalim (2017) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi yang kemudian dipilih secara selektif, disepekatkan hingga menjadi sebuah budaya secara bersama-sama di MAN 1 Makassar bisa dikatakan memberikan pengaruh positif karena dapat dilihat dari pelayanan yang memuaskan.

Setelah penulis memasukkan beberapa jurnal ataupun skripsi yang tentunya menunjang seluruh garis besar pada judul yang akan diangkat pada penelitian ini. Dapat dilihat dari perbedaan dan kemiripannya karena walaupun memiliki persamaan tetap juga memiliki perbedaan karena variabel-variabel yang dipengaruhi berbeda. Dapat dilihat dari referensi pertama itu membahas mengenai pengaruh budaya organisasi tapi yang dituju adalah kinerja karyawan.

Melihat tinjauan pustaka yang dipaparkan di atas tentu memiliki keterikatan dengan penelitian yang penulis akan lakukan. Dilihat dari variabel yang mempengaruhi yaitu

budaya organisasi yang sama-sama memberikan dampak positif terhadap variabel yang dituju sehingga memberikan penegasan terhadap variabel yang akan dituju pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### ***Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2013) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

### ***Aspek-Aspek Kepuasan Kerja***

Menurut Levi (2002) ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (work it self) adalah bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (Supervision). Seorang atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman Sekerja (Workers) yaitu faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai yang lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (Promotion) adalah faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/upah (Pay) yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

### ***Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja***

- a. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### ***Budaya Organisasi***

Jones (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah persepsi bersama yang dianut oleh masing-masing anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama.

Freytag (1990) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah berbagai asumsi dan nilai yang disadari atau tidak disadari yang mampu mengikat kepaduan sebuah organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu pola perilaku para anggota di dalam organisasi. Selain itu, menurut Robbins & Judge (2008), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh masing-masing anggota yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai yang dianut bersama dalam sebuah organisasi yang dapat mengikat unsur organisasi sehingga menjadi pembeda dengan organisasi lainnya.

### ***Aspek-Aspek Budaya Organisasi***

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2012):

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu mewujudkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- c. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh, pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- f. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- g. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status.

### ***Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi***

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- a. Observed behavioral regularities yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- b. Norms yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. Dominant values yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d. Philosophy yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. Rules yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f. Organization climate merupakan perasaan keseluruhan (anoverall “feeling”) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis *expost facto*. Penelitian ini berlokasi di UIN Alauddin Makassar. Populasi dalam penelitian ini yaitu dosen UIN Alauddin Makassar yang berjumlah 476 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Akhirnya terpilihlah sampel sebanyak 18 orang. Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan metode angket, kemudian data yang diperoleh dari instrumen tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai budaya organisasi di UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang yakni 61,1%. Sementara ada juga yang menilai masih rendah dengan persentase sebesar 16,6%. Meskipun demikian ada juga responden menilai kepuasan kerja di UIN Alauddin Makassar berada pada kategori tinggi dengan jumlah persentase 22,2%.

Selanjutnya hasil pengkategorisasian kepuasan kerja menunjukkan bahwa sebagian responden yang menilai kepuasan kerja di UIN Alauddin Makassar berada pada kategori seang yakni 66,6 %. Sementara ada juga yang menilai masih rendah dengan presentase 11,1%. Meskipun demikian ada juga responden menilai kepuasan kerja di UIN Alauddin Makassar berada pada kategori tinggi dengan jumlah presentase 22,2 %.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Regresi Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502 <sup>a</sup>	,252	,205	2,64530

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

\*Sumber: data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil output uji hipotesis menggunakan SPSS di atas maka diperoleh nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 5,02. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 2,52 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar adalah sebesar 2,52 %.

**Tabel 2. Hasil Signifikansi Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,315	4,530		4,706	,000
	budaya organisasi	,320	,138	,502	2,320	,034

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

\*Sumber: data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan nilai signifikan : dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,34 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, Berdasarkan nilai t : diketahui nilai thitung sebesar  $2,320 >$  dari ttabel 2,120

Dari hasil perhitungan diperoleh thitung = 2,320 sementara ttabel = 2,120 Karena thitung lebih besar dari ttabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2016) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana apabila variabel budaya organisasi meningkat maka variabel kepuasan akan meningkat pula.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Di UIN Alauddin Makassar ini dapat dilihat dari penilaian responden yang telah dikategorikan yaitu sedang sebesar 6,6%, rendah sebesar 11,1%, dan tinggi sebesar 22,2%. Suatu organisasi selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kepuasan kerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Selain itu juga dapat dilihat dari perhitungan  $t_{hitung} = 2,320$  sementara  $t_{tabel} = 2,120$ . Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, M. A. (2017). Implementasi Budaya Organisasi dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan di MAN 1 Makassar. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Zahir Publishing.
- Freytag, W. R. (1990). Organizational Culture dalam Kevin R. Murphy and Frank E. Saal, eds., *Psychology in Organizations: Integrating Science and Practice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2.
- Indarwati, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational theory, design, and change (7th ed)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational behavior (10th ed)*. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Levi, L. (2002). More jobs, better jobs, and health dalam M.F. Dollard, A.H. Winefield & H.R. Winefield (Eds), *Occupational Stress in the Service Professions*. London: Taylor & Francis, ppix-xii.
- Masrukhin, & Waridin. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 7.



- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi”YAYASAN PHARMASI” Semarang). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- PP No 60 Tahun 1999. (1999). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2012). Management (11th ed). Boston: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). Essentials of organizational behavior (9th ed). Upper Saddle River, N.J: Pearson/Prentice Hall.
- Tika, P. (2012). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara.