

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SUKABUMI

Nuranis Azura¹, Hari Muharam², Yetty Husnul Hayati³

^{1, 2, 3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email: ¹nuranishazura@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya ini memberikan identitas bagi organisasi dan memupuk komitmen pegawai terhadap prinsip dan keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden pegawai pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi. Pemilihan responden dilakukan dengan teknik *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh/sensus dengan sampel sebanyak 36 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi. berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 6,521 dan t_{tabel} sebesar 2,032, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,521 > 2,032$), diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya tolak H_0 terima H_a . Serta dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,556 atau 55,6%, sementara itu, sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

One of the factors that affect job satisfaction is organizational culture. This culture provides an identity for the organization and fosters employee commitment to principles and beliefs in completing work. This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture on employee job satisfaction at the Regional Secretariat of Sukabumi Regency. This research is a quantitative study, with employee respondents in the general section of the Regional Secretariat of Sukabumi Regency. Respondent selection was carried out using non-probability sampling technique with saturated / census sampling method with a sample of 36 employees. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires. The results of the study indicate that Organizational Culture has a positive effect on employee Job Satisfaction at the Regional Secretariat of Sukabumi Regency. based on the tcount value of 6.521 and ttable of 2.032, then $t_{count} > t_{table}$ ($6.521 > 2.032$), reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$ which means reject H_0 accept H_a . And from the results of the coefficient of determination, the R Square value is 0.556 or 55.6%, while the remaining 44.4% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia adalah elemen utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, instansi, lembaga, ataupun perusahaan, karena unsur manusia menjadi kunci dalam pelaksanaan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih keras dan mencapai prestasi yang optimal demi kemajuan instansi pemerintah.

Setiap instansi pemerintahan ingin memastikan bahwa pegawainya bekerja dengan baik, kepuasan kerja merupakan aspek yang selalu diinginkan organisasi dan penting bagi para pegawai untuk memiliki kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan ini dapat membantu para pegawai menghasilkan *output* kerja dengan kualitas dan kuantitas yang optimal bagi instansi pemerintahan. (Sukardi & Hendra Saputro, 2024) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi seseorang, baik secara positif maupun negatif mengenai pekerjaannya.

Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para pegawai bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Menurut (Putri et al., 2023) budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang membentuk dan memengaruhi dinamika lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi, yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, memiliki tugas utama untuk membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengorganisasian administratif untuk pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif kabupaten. Penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja para pegawai. Namun sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik dapat menimbulkan ketidakpuasan, tingginya tingkat absensi, serta menurunkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi teridentifikasi adanya ketidakpuasan kerja dalam bekerja yang berkaitan dengan budaya organisasi. Berdasarkan data ketidakhadiran pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi pada tahun 2022-2024 tingkat absensi pegawai masih kurang baik. Dengan adanya kondisi tersebut, menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja pada pegawai. Tingginya tingkat ketidakhadiran dapat berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja. Jika kepuasan kerja pegawai rendah, motivasi untuk hadir dan bekerja secara optimal akan menurun, sehingga berkontribusi pada peningkatan tingkat ketidakhadiran.

Selain data ketidakhadiran terdapat data keterlambatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi pada tahun 2022-2024 yang dimana masih ada pegawai yang datang tidak sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan. Berdasarkan rata-rata data keterlambatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi pada tahun 2022-2024 cukup tinggi dan mengalami fluktuasi, yaitu terjadi penurunan yang signifikan. Dengan adanya kondisi tersebut, meskipun terjadi perbaikan, secara keseluruhan tingkat keterlambatan pegawai masih perlu adanya pembinaan dan pengawasan pimpinan agar pegawai dapat bekerja lebih baik dan efektif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra survey yang diisi oleh 20 pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi, yang menunjukkan bahwa terdapat 11 (55%) responden menunjukkan bahwa pegawai kurang mendapatkan apresiasi dari atasan meskipun para pegawai telah mencapai target yang ditentukan. Kemudian terdapat 12 (60%) responden menunjukkan bahwa pegawai belum menunjukkan dedikasi yang cukup dalam melaksanakan tugas, adanya beberapa pegawai belum bekerja dengan komitmen tinggi serta kurang memberikan kontribusi secara optimal yang disebabkan oleh rendahnya motivasi dan

kurangnya dukungan dari atasan. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi masih kurang baik yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi dan dukungan dari atasan serta kurangnya dedikasi pegawai.

Adapun budaya organisasi yang diterapkan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi yaitu ASN BerAKHLAK yang menjadi dasar penguatan budaya kerja di instansi pemerintah untuk mendukung pencapaian kinerja individu dan tujuan instansi.

Berdasarkan hasil pra survey yang diisi oleh 20 pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi, yang menunjukkan bahwa terdapat 12 (60%) responden menunjukkan bahwa pegawai tidak memiliki agresivitas dalam mengerjakan tugas, dan merasa sudah cukup puas dengan satu tugas yang sudah diberikan saja. Kemudian terdapat 11 (55%) responden menunjukkan bahwa kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugasnya yang disebabkan oleh minimnya rasa percaya diri dan motivasi, sehingga para pegawai cenderung menunggu arahan dari atasan. Dengan demikian, budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi masih kurang baik yang disebabkan belum terbangunnya rasa agresivitas dan dorongan yang kuat untuk bekerja dalam diri setiap pegawai.

Penelitian ini mengenai variabel budaya organisasi untuk mengukur kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Restanti et al., 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Berbeda dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Syahrudin et al., 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi"**.

Adapun tujuan penelitian ini untuk membahas berbagai permasalahan yng terdapat dalam identifikasi masalah meliputi; (1) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut (Robbins dalam Purwaningsih et al., 2021) budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang diyakini oleh para anggota organisasi, yang sekaligus menjadi pembeda utama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Pegawai yang selaras dengan nilai organisasi dan budayanya, cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi serta menunjukkan minat yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

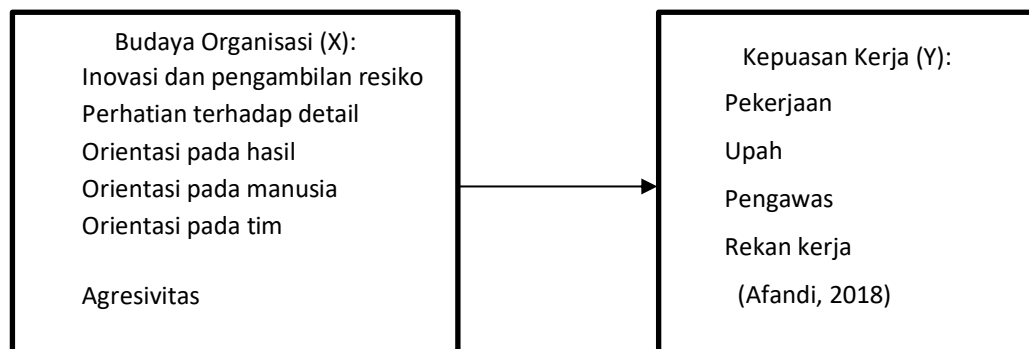
Adapun indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian terhadap detail, 3) Orientasi pada hasil, 4) Orientasi pada manusia, 5) Orientasi pada tim, 6) Agresivitas.

Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki oleh tenaga kerja, mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan. Sikap ini terbentuk melalui evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, di mana pekerja merasa dihargai atas kontribusinya dalam mencapai nilai-nilai penting dalam dunia kerja.

Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini: 1) Pekerjaan, 2) Upah, 3) Pengawas, 4) Rekan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Restanti et al., 2020), mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Berbeda dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Syahrudin et al., 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut ; (1) Budaya Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi kurang baik; (2) Kepuasan Kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi kurang baik; (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi.

Metode Penarikan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan unit analisis individual yang dimana jumlah populasinya merupakan pegawai pada Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 36 orang. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling* dengan metode *Sampling Jenuh/sensus*, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber dan metode pengumpulan data pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, kuesioner, dan observasi. Untuk data sekunder diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu, serta penyedia data pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi.

Metode Pengolahan atau Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas item pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan hasil perhitungan uji reliabilitas dinyatakan variabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

Metode Analisis

Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Proses ini dilakukan tanpa tujuan untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum atau melakukan generalisasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengujinya yaitu dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov. Dengan dasar Keputusan jika nilai sig > 0,05.

Uji Linearitas. Digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Suatu hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dianggap linear jika nilai signifikan F pada baris *Deviation From Linearity* atau sama dengan atau lebih dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hubungan pengaruh kedua variabel, yaitu antara variabel (X) budaya organisasi terhadap variabel (Y) kepuasan kerja dengan mencari nilai persamaan regresi. Adapun rumus analisis regresi linear sederhana yang digunakan yaitu menurut (Sugiyono, 2019):

$$Y = a + bX$$

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dinyatakan dalam persentase (%). Rumus yang digunakan yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dan (d.f) = n – k. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} menggunakan uji satu arah. Kriteria pengujian: Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Rata-Rata Per Item	Rata-Rata Per Indikator
Inovasi dan Pengambilan Resiko			
1	Saya di dorong untuk mengemukakan ide-ide yang inovatif di tempat kerja	88,3%	
2	Saya siap mengambil resiko dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya	88,9%	83,3%
3	Saya diberi kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	72,8%	

No	Pernyataan	Rata-Rata Per Item	Rata-Rata Per Indikator
Perhatian Terhadap Detail			
4	Saya memperhatikan setiap aspek pekerjaan dengan cepat dan teliti	88,9%	89,3%
5	Saya memeriksa ulang pekerjaan saya	90%	
6	Saya bertukar ide dengan rekan kerja	88,9%	
Orientasi Pada Hasil			
7	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan sop yang ditetapkan	90%	86,1%
8	Saya berusaha untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja guna mencapai hasil yang optimal	91,2%	
9	Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang saya lakukan	77,2%	
Orientasi Pada Manusia			
10	Saya dituntut untuk bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	77,8%	84,3%
11	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	91,7%	
12	Saya merasa dihargai saat kontribusi saya diakui oleh rekan kerja	83,3%	
Orientasi Pada Tim			
13	Saya merasa senang saat menjalankan pekerjaan dengan kerja sama tim	89,4%	92,0%
14	Saya menjaga hubungan baik dan saling menghormati dengan rekan kerja	95%	
15	Saya mendorong tim untuk membangun kekompakan dalam menghadapi masalah	91,7%	
Agresivitas			
16	Saya merasa tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas selanjutnya	78,9%	82,8%
17	Saya memiliki inisiatif tinggi dan tidak selalu mengandalkan arahan dari atasan	78,9%	
18	Saya berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	90,6	
Rata-Rata			86,3%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah orientasi pada tim sebesar 92,0%. Sebaliknya, indikator terendah adalah agresivitas, yang mencapai 82,8%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya menjaga hubungan baik dan saling menghormati dengan rekan kerja" sebesar 95%. Sebaliknya, untuk sub indikator terendah terdapat pada pernyataan "Saya diberi kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan" yang hanya mencapai 72,8%.

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Rata-Rata Per Item	Rata-Rata Per Indikator
Pekerjaan			
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	85%	
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan saya	73,3%	78,9%
3	Saya merasa puas dengan beban kerja yang saya terima	78,3%	
Upah			
1	Gaji yang saya terima sangat mencukupi kebutuhan hidup saya	72,8%	
2	Gaji yang saya terima selalu tepat waktu	78,9%	76,5%
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya	77,8%	
Pengawas			
1	Atasan saya memberikan pujian apabila saya mencapai target yang telah ditentukan	81,1%	
2	Atasan saya mengoreksi hasil pekerjaan yang saya lakukan	86,1%	85,5%
3	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam setiap pekerjaan	89,4%	
Rekan Kerja			
1	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya	90%	
2	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab	90%	90%
3	Rekan kerja saya sudah menunjukkan dedikasi yg cukup dalam melaksanakan tugasnya	90%	
Jumlah			82,7%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Indikator tertinggi adalah rekan kerja sebesar 90%. Sebaliknya, indikator terendah adalah upah, yang mencapai 76,5%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada pernyataan “Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya”, kemudian pernyataan “Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab”, dan pernyataan “Rekan kerja saya sudah menunjukkan dedikasi yg cukup dalam melaksanakan tugasnya” sebesar 90%. Sebaliknya, sub indikator terendah terdapat pada pernyataan “Gaji yang saya terima sangat mencukupi kebutuhan hidup saya” yang hanya mencapai 72,8%.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10548278
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.062
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	601.139	21	28.626	2.528	.039
	Linearity	422.098	1	422.098	37.283	.000
	Deviation from Linearity	179.041	20	8.952	.791	.692
	Within Groups	158.500	14	11.321		
Total		759.639	35			

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *sig. deviation from linearity* sebesar $0,692 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) terdapat hubungan yang linear.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.356	5.615	2.379	.023
	Budaya Organisasi	.469	.072	.745	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel *Coefficients* di atas, diketahui nilai konstanta sebesar 13,356 dan koefisien regresi sebesar 0,469. Oleh karena itu, model persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,356 + 0,469X$$

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (a) = 13,356 artinya jika budaya organisasi nilainya 0, maka nilai dari tingkat kepuasan kerja sebesar 13,356; (2) Nilai koefisien budaya organisasi = 0,469 artinya jika setiap kenaikan atau peningkatan budaya organisasi sebesar 1 poin maka tingkat kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,469. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.556	.543	3.151

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,556, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X) sebesar 55,6%, sementara itu, sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji T)

Hipotesis Statistik:

H₀ : $\beta = 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_a: \beta \neq 0$: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kriteria Pengujian:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.356	5.615	2.379	.023
	Budaya Organisasi	.469	.072	.745	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2025

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$T_{tabel} = [\alpha / 2 ; n - k - 1]$$

Keterangan:

α = 0,05 (5%)

n = jumlah responden

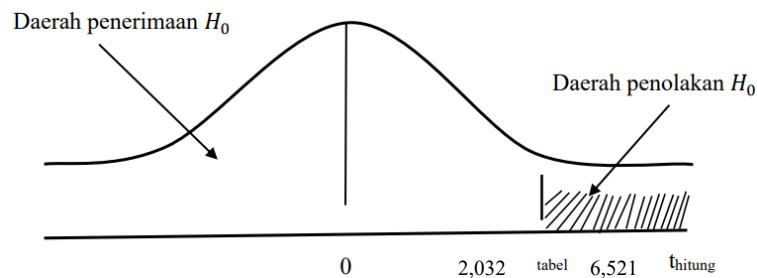
k = jumlah variabel x

jadi, t_{tabel} = $[0,05 / 2 ; 36 - 1 - 1]$

t_{tabel} = 0,025 ; 34

= 2,032

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,521 dan t_{tabel} sebesar 2,032, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,521 > 2,032$), diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya tolak H_0 terima H_a . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Sukabumi.



Gambar 2. Kurva Uji Hipotesis

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang di peroleh mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi, maka dapat disimpulkan bahwa; (1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,3%. Angka ini berada dalam interval (81% - 100%), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi tergolong sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah orientasi pada tim, dengan nilai sebesar 92,0%. Sedangkan indikator

yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah agresivitas, yang mencapai 82,8%; (2) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja, di peroleh nilai rata-rata sebesar 82,7%. Angka ini berada dalam interval (81% - 100%), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi tergolong sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah rekan kerja, dengan nilai sebesar 90%. Sedangkan indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah upah, yang mencapai 76,5%; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 6,521 dan t_{tabel} sebesar 2,032, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,521 > 2,032$), diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya tolak H_0 terima H_a . Serta dilihat dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,556 atau 55,6%, sementara itu, sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ansory, A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson.
- Dinata, N. P. K., & Talim, M. B. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 228–254.
- Febrianti, R. T., Yusuf, M., & Badar, M. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI CATATAN SIPIL KABUPATEN BIMA. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 297–307.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gozhali. (2021). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Madiun: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. s. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lukman, & Muhammadin, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan UKM Kota Makassar. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 10(2). <https://jurnalhamfara.ac.id/index.php/yie/article/view/95/168>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nguyen, P. T., & Mahaputra, M. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662.
- Purwaningsih, E., Anggraini, A., Sholihah, I., Azizah, A., Siahaan, M., Cesaltino, M., Ulya, D., Salmahella, D., & Syayidah, R. (2021). Administrasi dan Kebijakan Kesehatan untuk Kesehatan Masyarakat. In *Universitas Indonesia* (Issue April). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Putri, G., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review

- MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(No.2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Ramlall, S. (2020). *Measuring Job Satisfaction. In Handbook of Human Resource Management* (W. J. Rothwell, J. L. Van veslor, & M. L. Kavanagh (eds.)). Jossey-Bass.
- Ramli, M., & Dangken, A. (2022). *Implementation Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Restanti, E. Y., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 732–744. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.395>
- Ritonga, S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 361–368. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4838>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Sewang. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51–60. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.919>
- Soelistya, D., Setyaningrum, R., Aisyah, N., Sahir, S., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik* (Vol. 44, Issue 2). Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahrudin, S., Ramly, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 484–496. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.501>
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61–69. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153>
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(2), 51–56.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.