

Mengungkap Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Bonggakaradeng

Jemi Pabisangan Tahirs¹, Abedneigo Carter Rambulangi², Edialto P. Ma'dika³

^{1,2,3}Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

E-mail: tahirsjemi@gmail.com¹

Article History:

Received: 21 April 2026

Revised: 28 April 2026

Accepted: 30 April 2026

Keywords:

Budaya
Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan peran budaya organisasi dalam membentuk kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Bonggakaradeng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden dan diolah dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Budaya organisasi yang baik dapat memperkuat hubungan antar individu. Budaya organisasi tercerminkan berdasarkan pada nilai-nilai kolaborasi dan saling mendukung, karyawan cenderung merasa lebih dihormati dan diakui oleh rekan kerja mereka. Rasa saling percaya yang terbangun.

PENDAHULUAN

Organisasi publik dan swasta dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik dalam organisasi, diperlukan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien (Septiana *et al.* 2023). Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, karena budaya organisasi yang positif diyakini dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja pegawai, sehingga berdampak pada kepuasan kerja (Herianto. 2021). Dalam organisasi publik, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas layanan publik.

Budaya organisasi tercermin dari nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi, yang membentuk perilaku dan sikap kerja di dalam organisasi (Fernanda & Frinaldi. 2023, Wijaya. 2022). Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan keseragaman dalam tindakan dan sikap para pegawai, sehingga memudahkan adaptasi anggota organisasi terhadap perubahan. Budaya organisasi yang positif memberikan dampak baik bagi pegawai, terutama dalam membangun rasa keterikatan mereka dengan organisasi. Ketika pegawai merasakan budaya yang mendukung dan sejalan dengan nilai pribadi mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan merasa nyaman bekerja dalam lingkungan tersebut. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Habudin. 2020).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya yang mencakup kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesejahteraan mental pegawai dan semangat mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja mencakup gaji, lingkungan fisik, dan pengembangan karier. Setiap pegawai

mungkin memiliki prioritas yang berbeda dalam aspek kepuasan ini (Munir. 2023, Tonnisen & Ie. 2020). Pegawai yang puas cenderung lebih bertahan di dalam organisasi, memiliki semangat kerja tinggi, dan berusaha memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi (Harahap & Nasution, 2023).

Budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap performa dan motivasi kerja pegawai. Budaya yang inklusif dan mendukung perkembangan individu di dalam organisasi mampu meningkatkan keterikatan dan kepuasan pegawai (Kair *et al*, 2023, Sugiono & Tobing 2021). Terkadang budaya organisasi kaku dan tidak adaptif justru dapat menghambat perkembangan pegawai dan menurunkan semangat kerja. Budaya hanya mengutamakan kepentingan organisasi tanpa memperhatikan kesejahteraan pegawai dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan (Hamsal. 2021). Pada organisasi publik ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan komitmen pegawai terhadap tugas dan layanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih mungkin memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat (Prayudi. 2021). Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, dan turnover pegawai (Ihwanti & Gunawan. 2021).

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi perlu ditanamkan sejak karyawan pertama kali memasuki lingkungan kerja, mengingat adanya perbedaan karakteristik serta harapan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Proses internalisasi budaya organisasi umumnya dilakukan melalui berbagai mekanisme, seperti pelatihan, program orientasi, dan proses penyesuaian diri. Budaya organisasi tersebut tercermin dalam sikap, nilai-nilai, norma perilaku, serta harapan yang disepakati dan dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. (Amelia, 2012, Taurisa *et al*, 2012).

Budaya organisasi berperan sebagai kekuatan sosial yang bersifat laten, namun mampu mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui pemanfaatan budaya organisasi, individu dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, etos kerja, serta produktivitas kerja.

Budaya organisasi terwujud dalam berbagai bentuk, seperti norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi. Unsur-unsur tersebut umumnya dirintis oleh para pendiri organisasi dan selanjutnya diwariskan serta diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam bertindak. (Wirawan, 2008, Sutrisno, 2009).

Faktor-Faktor Penentu Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental dalam membentuk identitas serta pola kerja suatu organisasi. Budaya tersebut tidak terbentuk secara kebetulan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Setiap faktor memiliki peran signifikan dalam membentuk nilai, norma, dan pola perilaku yang berkembang di dalam organisasi. Pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor tersebut memungkinkan para pemimpin organisasi untuk membentuk, memelihara, maupun mengubah budaya organisasi agar selaras dengan tujuan strategis serta dinamika lingkungan yang terus berkembang.

Schein (2010), budaya organisasi terdiri atas asumsi dasar, nilai yang dianut, serta artefak yang tercermin dalam praktik organisasi. Adapun unsur-unsur budaya organisasi dapat dijelaskan

sebagai berikut:

1. Asumsi Dasar

Asumsi dasar merupakan keyakinan yang tidak disadari namun diyakini kebenarannya oleh anggota organisasi. Asumsi ini berfungsi sebagai landasan dalam menentukan cara berpikir, bersikap, dan bertindak (Schein, 2010).

2. Keyakinan yang Dianut

Keyakinan yang dianut merupakan nilai-nilai yang disepakati dan dijalankan oleh anggota organisasi. Nilai tersebut dapat tercermin dalam bentuk visi, misi, tujuan organisasi, serta filosofi yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017).

3. Peran Pemimpin dalam Pengembangan Budaya Organisasi

Pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk, mengembangkan, dan mempertahankan budaya organisasi. Pemimpin bertindak sebagai agen perubahan yang menanamkan nilai dan norma kepada anggota organisasi (Wexley *et al*, 2013).

4. Pedoman dalam Mengatasi Permasalahan

Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam menyelesaikan berbagai permasalahan, baik internal maupun eksternal. Nilai dan keyakinan yang dianut membantu anggota organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat (Robbins & Judge, 2017).

5. Berbagi Nilai (*Shared Values*)

Nilai-nilai dalam organisasi perlu disosialisasikan kepada seluruh anggota agar tercipta kesamaan persepsi dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi (Deal & Kennedy, 1982).

6. Pewarisan Budaya

Budaya organisasi diwariskan kepada anggota baru melalui proses sosialisasi organisasi. Proses ini bertujuan agar anggota baru dapat memahami dan menyesuaikan diri dengan nilai dan norma yang berlaku (Schein, 2010).

7. Adaptasi

Setiap anggota organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Budaya organisasi yang kuat akan memudahkan proses adaptasi terhadap dinamika eksternal maupun internal (Denison, 1990).

Penilaian Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2017), penilaian budaya organisasi adalah:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*) merupakan tingkat sejauh mana organisasi mendorong karyawan untuk bersikap inovatif serta berani dalam mengambil risiko. Selain itu, aspek ini juga mencerminkan bagaimana organisasi memberikan apresiasi terhadap tindakan pengambilan risiko serta mendorong munculnya ide-ide kreatif dari karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) merujuk pada sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan menunjukkan tingkat kecermatan, kemampuan analitis, serta perhatian yang tinggi terhadap setiap rincian pekerjaan.
3. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*) adalah tingkat sejauh mana manajemen memfokuskan perhatian pada pencapaian hasil dibandingkan dengan teknik maupun proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi pada manusia (*people orientation*) menunjukkan sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan terhadap individu-individu di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*team orientation*) merupakan tingkat sejauh mana aktivitas kerja dalam

organisasi disusun berdasarkan kerja tim dibandingkan dengan kerja individu, guna mendukung terciptanya kolaborasi yang efektif.

6. Agresivitas (*aggressiveness*) mencerminkan sejauh mana individu dalam organisasi bersikap kompetitif dan agresif dalam menjalankan nilai-nilai budaya organisasi secara optimal.
7. Stabilitas (*stability*) adalah tingkat sejauh mana organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo dibandingkan dengan orientasi pada pertumbuhan dan perubahan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya serta terhadap kondisi dirinya secara keseluruhan. Pegawai akan merasakan kepuasan kerja apabila terdapat kesesuaian antara aspek pekerjaan dengan aspek individu, dan sebaliknya, ketidaksesuaian antara kedua aspek tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan (Mangkunegara, 2017).

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti situasi kerja, hubungan kerja sama antar karyawan, serta imbalan yang diterima. Sikap tersebut merupakan hasil dari interaksi antara karakteristik individu, penyesuaian diri terhadap pekerjaan, dan hubungan sosial di luar lingkungan kerja (Sutrisno, 2009).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat terpenuhinya kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya dalam kurun waktu tertentu (Husaini, 2010).

Penilaian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa aspek yakni:

1. Faktor psikologis merupakan aspek yang berkaitan dengan kondisi kejiwaan karyawan, yang mencakup minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, serta bakat dan keterampilan yang dimiliki. Faktor ini berperan penting dalam menentukan tingkat kenyamanan dan motivasi kerja individu (Mangkunegara, 2017).
2. Faktor sosial merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial dalam lingkungan kerja, baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kerja sama dan kinerja organisasi (Hasibuan, 2019).
3. Faktor fisik merupakan aspek yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan dan lingkungan kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, ketersediaan perlengkapan kerja, kondisi ruang kerja, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan, usia, dan faktor lainnya. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2017).
4. Faktor finansial merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang mencakup sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, berbagai jenis tunjangan, fasilitas yang diberikan, serta kesempatan promosi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Dessler, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan ini dipilih untuk menjelaskan pengaruh budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai secara empiris dan terukur.

Metode yang digunakan adalah survei, dengan pengumpulan data melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada responden. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Bonggakaradeng, Kabupaten Tana Toraja dengan populasi 40 orang pegawai. Penarikan sampel menggunakan sampling jenuh, karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk memperoleh data yang lebih representatif. Sumber data diperoleh melalui kuesioner dan observasi.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut dalam organisasi yang memengaruhi perilaku anggota	Inisiatif, tanggung jawab, kemampuan, pengarahan, komunikasi, pengawasan, keadilan	Likert (1–5)
Kepuasan Kerja (Y)	Tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi pengalaman kerja	Tugas, gaji, penghargaan, hubungan kerja, konflik	Likert (1–5)

Analisis data dilakukan dengan SPSS melalui tahapan meliputi:

1. Uji Validitas
Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Pearson, dimana dikatakan valid jika r hitung $> r$ tabel ($\alpha = 0,05$).
2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.
3. Uji Normalitas
Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan dimana normal bila Sig $> 0,05$
4. Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen.
5. Uji Heterokedastisitas
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residu pada model regresi bersifat *heterogen* atau *homogeny*.
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.
7. Uji F (Uji Simultan)
Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara serentak
8. Uji t (Uji Partial)
Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan kriteria jika Sig $< 0,05$ maka signifikan dan Sig $> 0,05$ maka tidak berpengaruh signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
Budaya Organisasi (X)				
1	Pertanyaan X.1	1,000	0,3120	Valid
2	Pertanyaan X.2	0,315	0,3120	Valid
3	Pertanyaan X.3	0,615	0,3120	Valid
4	Pertanyaan X.4	0,573	0,3120	Valid
5	Pertanyaan X.5	0,509	0,3120	Valid
6	Pertanyaan X.6	0,611	0,3120	Valid
7	Pertanyaan X.7	0,541	0,3120	Valid
8	Pertanyaan X.8	0,563	0,3120	Valid
9	Pertanyaan X.9	0,597	0,3120	Valid
10	Pertanyaan X.10	0,601	0,3120	Valid
11	Pertanyaan X.11	0,318	0,3120	Valid
12	Pertanyaan X.12	0,559	0,3120	Valid
13	Pertanyaan X.13	0,518	0,3120	Valid
14	Pertanyaan X.14	0,365	0,3120	Valid
15	Pertanyaan X.15	0,482	0,3120	Valid
16	Pertanyaan X.16	0,534	0,3120	Valid
17	Pertanyaan X.17	0,419	0,3120	Valid
18	Pertanyaan X.18	0,52	0,3120	Valid
19	Pertanyaan X.19	0,469	0,3120	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
1	Pertanyaan Y.1	1,000	0,3120	Valid
2	Pertanyaan Y.2	0,783	0,3120	Valid
3	Pertanyaan Y.3	0,649	0,3120	Valid
4	Pertanyaan Y.4	0,368	0,3120	Valid
5	Pertanyaan Y.5	0,509	0,3120	Valid
6	Pertanyaan Y.6	0,798	0,3120	Valid
7	Pertanyaan Y.7	0,46	0,3120	Valid
8	Pertanyaan Y.8	0,474	0,3120	Valid
9	Pertanyaan Y.9	0,644	0,3120	Valid
10	Pertanyaan Y.10	0,686	0,3120	Valid
11	Pertanyaan Y.11	0,704	0,3120	Valid
12	Pertanyaan Y.12	0,704	0,3120	Valid
13	Pertanyaan Y.13	0,664	0,3120	Valid

Sumber: Data diolah

Uji Reabilitas**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Items	N	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	19	40	0,973	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	13	40	0,975	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan:

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) mendapatkan nilai alpha sebesar 0,973 maka lebih besar dari 0,60 dapat disimpulkan semua pernyataan kuesioner untuk variabel Budaya Organisasi dapat dikatakan sudah reliabel.
2. Variabel Kepuasan Kerja (Y) mendapatkan nilai alpha sebesar 0,975 maka lebih besar dari 0,60 dapat disimpulkan semua pernyataan kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja dapat dikatakan sudah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,266
Asymp. Sig. (2-tailed)	.109 ^c

Sumber: data diolah

Hasil pengujian normalitas di Tabel 4 menunjukkan bahwa pada model regresi berganda yang dibuat telah berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil pengujian yang nilainya lebih besar dari 0,05 ($0,05 < 0,109$). Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang akan digunakan sebagai hipotesis penelitian telah memenuhi asumsi normalitas. Kemudian untuk analisa grafik, jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kemudian, jika tidak menyebar dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	1,000	1,000

Sumber: data diolah

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas (H_0 diterima). Selain itu nilai *tolerance* juga menunjukkan nilai lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	0,351	0,208		1,691	0,099
	Budaya Organisasi	-0,015	0,054	-0,044	-0,272	0,787

Sumber: data diolah

Hasil pengujian heterokedastisitas di tabel 6 menunjukkan semua variabel memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terkendala heterokedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji *Goodness of Fit*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	0,668	0,660	0,41254	1,846

Sumber: data diolah

Pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,803 Artinya bahwa variasi dari variabel independen dan variabel moderasi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 66,0% sedangkan sisanya 34,0% varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,033	1	13,033	76,580	.000 ^b
	Residual	6,467	38	0,170		
	Total	19,500	39			

Sumber: data diolah

Tabel 8 menunjukkan nilai sig dari F sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=0,05$) dan F hitung nya sebesar 76,580 > F tabel nya sebesar 4,10, jadi dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, semua variabel secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji t (Uji Partial)

Tabel 9. Hasil Uji Partial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Kesimpulan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,126	0,307		3,670	0,001	
	Budaya Organisasi	0,695	0,079	0,818	8,751	0,000	H1 Diterima

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil pengujian uji t dari tabel 9 pada model regresi, Budaya Organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai unstandardized beta 0,695 dengan arah positif dan T hitung > T Tabel ($8,751 > 2,0243$). Maka dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima**, hal ini berarti secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristianto *et al* (2022), yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang efektif biasanya ditandai dengan komunikasi yang terbuka, nilai-nilai yang terinternalisasi dengan baik, serta kepemimpinan yang mendukung. Faktor-faktor ini memberikan rasa keterlibatan yang lebih besar bagi karyawan, yang pada akhirnya mendorong motivasi intrinsik. Selain itu, budaya organisasi yang positif dapat mengurangi konflik interpersonal, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Dengan demikian, karyawan merasa lebih nyaman dan dihargai dalam lingkup pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi secara langsung pada peningkatan kepuasan kerja.

Budaya organisasi terbukti dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Budaya organisasi yang jelas dan terarah dapat memberikan konsisten bagi karyawan dalam menjalankan sehingga memberikan rasa yakin dan percaya diri dalam mengambil keputusan. Kristianto *et al* (2022), karyawan yang memahami visi dan misi organisasi cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama dan berpartisipasi secara aktif dalam berbagai aktivitas organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

Di sisi lain, budaya organisasi yang tidak efektif dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Ketidakjelasan dalam nilai-nilai organisasi, kurangnya komunikasi, serta kepemimpinan yang tidak mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Budaya organisasi yang buruk dapat meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja individu secara negatif. Selain itu, konflik yang sering terjadi dalam organisasi juga dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja secara produktif (Kristianto *et al*, 2022).

Budaya organisasi yang baik juga memberikan kerangka kerja yang jelas bagi karyawan untuk memahami peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika visi dan misi organisasi dikomunikasikan dengan baik, karyawan dapat merasakan keselarasan antara tujuan pribadi mereka dengan tujuan organisasi. Kristianto *et al* (2022) menyebutkan bahwa keselarasan ini menciptakan rasa makna dalam pekerjaan, yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan pentingnya pengembangan keterampilan dan kompetensi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Dalam lingkungan seperti ini, karyawan merasa didukung dalam mencapai potensi penuh mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Selain itu, budaya organisasi yang positif juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan bebas dari tekanan yang tidak perlu. Ketika manajemen memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan, seperti melalui fleksibilitas kerja atau program keseimbangan kehidupan kerja, karyawan merasa dihargai sebagai individu. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mampu meminimalkan konflik dan meningkatkan harmoni antar individu. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan (Kristianto *et al*, 2022).

Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena budaya organisasi yang positif akan meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan. Sebaliknya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bonggakaradeng, Kabupaten Tana Toraja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, seperti adanya inisiatif, tanggung jawab, komunikasi yang efektif, serta perlakuan yang adil, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Amelia, R. (2012). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(1).
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Organizational culture: The rites and rituals of organizational life*. Addison-Wesley.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi budaya organisasi dalam menciptakan perilaku inovatif pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 7(2), 855–865. <https://doi.org/10.36312/jisip.v7i2.4693>
- Habudin, H. (2020). Budaya organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.113>
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi kinerja karyawan: Budaya organisasi dan stres kerja melalui kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1187>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herianto, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. *Jurnal Kebangsaan*, 10(19), 1–11.
- Usman, H. (2010). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan* (3rd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2021). Literature review: Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(2), 51–59.
- Kair, A. F., Magito, M., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Price: Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 47–59. <https://doi.org/10.55606/price.v2i1.256>
- Kristianto, Y. H. J., & Saragih, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *REMik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 934–942. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11861>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Munir, M. (2023). Hubungan antara keadilan organisasi, profesionalisme, dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39–48. <https://doi.org/10.52310/jbh.v6i1.89>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://doi.org/10.46880/methodonomix.v4i2.710>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466. <https://doi.org/10.55606/srj.v1i5.1849>
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.380>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156–163. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7356>
- Wijaya, S. (2022). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.170>
- Wirawan. (2008). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2013). *Perilaku organisasi dan psikologi perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.