PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DI PT SUCOFINDO CABANG BANDUNG

Nisa Widya Pangestu

nisawpangestu@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Employee engagement influenced several factors, one of them is culture organization and job satisfaction. An employee will work well in a company when have high employee engagemenent. The purpose of this research is to find out an explanation by descriptive about culture organization, job satisfaction and employee engagement in PT Sucofindo Bandung. And to know the influence of culture organization against employee engagement , job satisfaction against employee engagement and the last to know the influence of culture organization against job satisfactionin PT Sucofindo Bandung. This research was conducted at PT Sucofindo Bandung with the number with the number of sample as many as 59 peoples were determined using the method of the Cencus. Culture organization, job satisfactiion and employee engagement measured using a scale. A coefficient reabillity scale of culture organization amount of 0,797. Scale of job satisfaction amount of 0,703 and scale of employee engagement amount of 0,815. test of influence using path analysis with the help of the program SPSS 20.0 for windows.Test result showing that there is a significant influence between culture organization and employee engagement, job satisfaction to employee engagement and culture organization to job satisfaction. It means better culture organization and job satisfaction the more high employee engagement, otherwise the worse culture organization and job satisfaction the more low also employee engagement.

Keywords : Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Engagement

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini telah melahirkan perubahan yang sangat cepat dalam segala bidang. Perubahan seharusnya dapat disikapi dengan cara positif oleh semua pihak, hal ini dikarenakan perubahan akan mendorong

semua pihak untuk bersaing di tengah kondisi persaingan di era globalisasi yang semakin ketat. Pada era globalisasi dan perdagangan bebas, tantangan industri, pendidikan dan perdagangan Indonesia semakin berat. Wacana strategi bersaing ini menjadi topik yang menarik dalam dunia organisasi atau perusahaan, karena itu organisasi atau perusahaan diharapkan mampu menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar mampu bersaing dengan organisasi atau perusahaan didalam maupun luar negeri. Hal itu menuntut peningkatan daya saing yang tinggi dan efisiensi, untuk itu diperlukan manajemen yang efektif dan efisien, sarana, fasilitas yang berteknologi tinggi serta sumber daya yang terampil. Efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang umum bagi semua organisasi.

Menyadari arti pentingnya sumber daya manusia maka organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Mengatur disini dapat berupa menerapkan budaya organisasi yang ada dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya persahaannya dapat mendorong perusahaan tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Lako 2001).

Pemenuhan kebutuhan manusia dengan baik dan secara terus menerus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila karyawan suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka cenderung menunjukan ketidak puasannya dalam perilaku seperti aksi demonstrasi, mogok kerja dan mangkir. Oleh karena itu pemimpin dalam perusahaan harus jeli melihat kepuasan karyawannya. Apabila kepuasan karyawan telah mencapai level tertinggi maka akan timbul sikap keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan yaitu suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan bisa juga diartikan sebagai kecendrungan seseorang untuk mengekspresikan dirinya baik secara kognitif, fisik dan emosional ketika melakukan pekerjaan.

Salah satu hal terpenting dari keberlangsungan dan kesuksesan suatu perusahaan adalah adanya keterikatan karyawan atau keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan adalah suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama. Thomas (2009:38) menggambarkan keterikatan karyawan dengan istilah *worker engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki managemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Budaya Organisasi

Menurut Schein (2002:12) merumuskan budaya organisasi sebagai sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi, terutama dalam memecahkan masalah -masalah yang dihadapi. Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota baru dalam organisasi.

Sedangkan Susanto (2007:3) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Salah satu teori penting mengenai budaya organisasi didapat dari pernyataan Marshal (2005:129), ia menyatakan bahwa: setiap anggota di dalam organisasi mempunyai impian dan harapan, mempunyai pokok persoalan dan masalah. Mereka ingin berhasil dalam bekerja dan memberikan kontribusinya kepada organisasi. Pemenuhan harapan, keinginan dan kesesuaian nilai akan menciptakan energi, rasa bangga, kesetiaan dan gairah. Kesemuanya ini memberikan warna yang kuat kepada budaya kerja, juga kepada budaya organisasi.

Sedangkan Robbins (2008:289) memberi definisi budaya organisasi sebagai berikut, suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Dalam penelitian ini penulis mengacu pada teori Schein (2002:12) yang merumuskan budaya organisasi sebagai sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi, terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota baru dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2012:246) menyatakan kepuasan kerja sebagai berikut : "Sebuah *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju".

Pengertian lain tentang kepuasan kerja didefinisikan oleh (Ardana, dkk., 2012:147) sebagai berikut "Suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif "

Pengertian kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2005:127) adalah sebagai berikut, cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam.

Pengertian kepuasan kerja menurut Davis dan Newstrom (2007:110) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai berkut : Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil sebuah evaluasi karakteristiknya. kepuasan kerja menjadi bagian dari kepuasan hidup. Sifat alami lingkungan seseorang pekerjaan mempengaruhi perasaan seseorang untuk berhati-hati, karena pekerjaan adalah suatu bagian yang penting dalam hidup".

Keterikatan Karyawan

Terdapat beberapa pengertian keterikatan karyawan menurut beberapa ahli diantaranya yaitu menurut Schaufeli dan Bakker, Rothbard (dalam Saks, 2006:601) mendefinisikan : "*Engagement* sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan *Absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

Thomas (2009:38) menggambarkan keterikatan karyawan dengan istilah *worker engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki managemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008:103) keterikatan karyawan yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan

Berdasarkan dari uraian diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa :

Hipotesis :

1. Adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan
2. Adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan.
3. Adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan tujuan sebelumnya, untuk penulisan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode Deskriptif menurut Sugiyono (2009:206) mendefinisikan:" Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa: ”Metode Verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan benar atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode ini dimaksudkan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu pengujian pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu :

1. Data Primer, yaitu merupakan data informasi yang diperoleh pengamatan langsung pada pelanggan yang menjadi objek penelitian
2. Data sekunder, yaitu merupakan data yang diperoleh dari perusahaan,buku-buku, laporan-laporan ilmiah.

Data-data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan cara ;

1. Kuesioner, yaitu dengan membagikan angket kepada karyawan yang ada di PT Sucofindo Cabang Bandung
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada pihak yang terkait dengan perusahaan .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

Indeks validitas dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Korelasi

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis)*. Langkah pertama yang akan dilakukan adalah menghitung koefisien korelasi antara ketiga variabel yang sedang diteliti.

Variabel independen pada penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), variabel intervening kepuasan kerja (X_2) dan variabel dependen keterikatan karyawan (Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel tersebut dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.20* diperoleh koefisien korelsi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel
Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Keterikatan	Budaya	Kepuasan
Pearson Correlation	Keterikatan	1,000	,672	,739
	Budaya	,672	1,000	,598
	Kepuasan	,739	,598	1,000
Sig. (1-tailed)	Keterikatan	.	,000	,000
	Budaya	,000	.	,000
	Kepuasan	,000	,000	.

	Keterikatan	59	59	59
N	Budaya	59	59	59
	Kepuasan	59	59	59

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara budaya organisasi dangan kepuasan kerja sebesar 0,598 dan masuk dalam kategori sedang atau cukup kuat. Arah hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja menujukkan bahwa budaya organisasi yang makin baik cenderung diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja. Kemudian hubungan antara budaya organisasi dengan keterikatan karyawan sebesar 0,672 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan sebesar 0,739 juga termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

1. Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Pertama

Pada sub struktur yang pertama variabel budaya organisasi berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Karena variabel independen hanya satu variabel (budaya organisasi), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$$\left(\mathrm{P}_{\mathrm{X_2X_1}}\right) = r_{X_1X_2} = \left(0,598\right)$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.20* diperoleh koefisien jalur budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel

Koefisien Jalur Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,801	3,287		3,286	,002
	Budaya	,440	,078	,598	5,635	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,598 merupakan nilai koefisien jalur budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

2) Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dengan cara mangkuadratkan nilai koefisien jalur. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.20* diperoleh koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel

Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

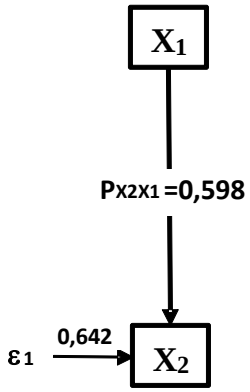
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,598[a]	,358	,346	3,99462

a. Predictors: (Constant), Budaya

Nilai koefisien determinasi (R Square) dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi hanya memberikan pengaruh sebesar 35,8% terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung, sedangkan sisanya sebesar 64,2% merupakan pengaruh faktor-faktor

lain diluar budaya organisasi. Secara visual jalur dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar

Diagram Jalur Hasil Sub-Struktur Pertama

2. Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Kedua

Pada sub struktur yang kedua variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan keterikatan karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.20* diperoleh koefisien jalur budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan sebagai berikut.

Tabel
Koefisien Jalur Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,725	2,700		-,639	,525
	Budaya	,258	,073	,358	3,517	,001
	Kepuasan	,514	,100	,525	5,155	,000

a. Dependent Variable: Keterikatan

Nilai *standardized coefficients* sebesar $0,358$ $(P_{YX_1} = 0,358)$ dan $0,525$ $(P_{YX_2} = 0,525)$ yang terdapat pada tabel 4.109 merupakan nilai koefisien jalur budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan. Jadi melalui koefisien jalur dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap keterikatan karyawan dibanding budaya organisasi.

2) Menghitung Koefisien Determinasi.

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.20* diperoleh koefisien determinasi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan sebagai berikut.

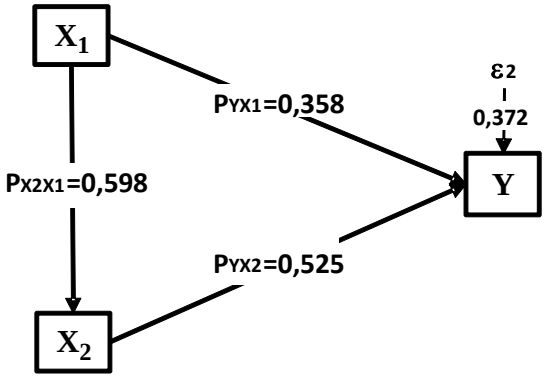
Tabel
Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792[a]	,628	,614	3,00811

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Budaya

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 62,8% terhadap keterikatan karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Sisanya sebesar 37,2% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap keterikatan karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar

Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai berikut.

Besar pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.

- Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan = $(P_{YX1})^2$ = (0,358) × (0,358) = 0,128 **(12,8%).**
- Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan = $P_{YX1} \times r_{X1X2} \times P_{YX2}$ = (0,358) × (0,598) × (0,525) = 0,112 **(11,2%)**

Jadi total pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung **= 12,8% + 11,2% = 24,0%** dengan arah

positif. Artinya semakin baik budaya organisasi akan membuat keterikatan karyawan menjadi lebih kuat.

Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.

- Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan = $(P_{YX2})^2$ = $(0,525) \times (0,525) = 0,276$ **(27,6%)**
- Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan = $P_{YX2} \times r_{X1X2} \times P_{YX2}$ = $(0,525) \times (0,598) \times (0,358) = 0,112$ **(11,2%)**.

Jadi total pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung **= 27,6% + 11,2% =38,8%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan membuat keterikatan karyawan menjadi lebih kuat.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya organisasi pada karyawan PT. Sucofindo Cabang Bandung termasuk dalam kriteria baik, dan diukur dengan menggunakan 8 indikator yaitu : gaya kepemimpinan, pola komunikasi, gaya pengambilan keputusan, penggunaan informasi, konsekuensi kegagalan, cerita dan tradisi, norma dan perilaku, simbol. Dengan kategori tertinggi pada indikator konsekuensi kegagalan dan kategori terendah ada pada indikator norma dan perilaku.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja pada karyawan PT. Sucofindo Cabang Bandung termasuk dalam kriteria baik, dan diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu : gaji, aplikasi pekerjaan, rekan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Dengan kategori tertinggi ada pada indikator rekan kerja dan kategori terendah pada pengembangan karir.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai keterikatan karyawan pada karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung termasuk dalam kriteria

baik, dan diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu : ketekunan, proaktif, pengembangan peran dan penyesuaian. Dengan kategori tertinggi pada indikator ketekunan dan indikator terendah pada indikator proaktif.

4. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik budaya organisasi akan membuat keterikatan karyawan menjadi lebih kuat.
5. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan membuat keterikatan karyawan menjadi lebih kuat.
6. Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Cabang Bandung.. Namun tingkat pengaruh berkategori rendah, hal ini disebabkan oleh adanya pengaruh dari faktor-faktor lain diluar budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja.