

Pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Sukoharjo

Natasya Irawan*, Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati, Muhammad Choerul

Umam Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta,

Indonesia Email: ntsyirwn@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memverifikasi: (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Pengadilan Negeri Sukoharjo, (2) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja di Pengadilan Negeri Sukoharjo, dan (3) Pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja di Pengadilan Negeri Sukoharjo. Metode korelasi dengan pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Sukoharjo. Pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Informasi diperoleh dari kuesioner dan analisis dokumen, selama uji coba di Pengadilan Negeri Karanganyar sebanyak 20 orang pegawai. Hasil analisis data dengan tingkat *signifikansi* sebesar 5% menjelaskan adanya (1) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan output *t-test* $4,768 > 2,007$, (2) Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan output *t-test* $3,810 > 2,007$. (3) Terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja, dengan output *uji F* sebesar $43,908 > 3,17$.

Kata Kunci: metode korelasi; pegawai; teknik jenuh

Abstract

*The purposes of this study are to verify: (1) The impact of organizational culture on job satisfaction at Sukoharjo District Court, (2) The impact of work facilities on job satisfaction at Sukoharjo District Court, and (3) The impact of organizational culture and work facilities simultaneously on job satisfaction at Sukoharjo District Court. The correlation method with an approach quantitative is used in this study. The population in this research was all 55 employees of the Sukoharjo District Court. The sampling was taken using the saturated technique. The information was obtained from a questionnaire and document analysis, during the trial test at Karanganyar District Court by 20 employees. The output of data analysis with a level of significance of 5% clarifies the existence of (1) There is an impact of organizational culture on job satisfaction with the output of *t-test* $4,768 > 2,007$, (2) There is an impact of work facilities on job satisfaction with the output of *t-test* $3,810 > 2,007$. (3) There is a simultaneous impact of organizational culture and work facilities on job satisfaction, with the output of the *F test* being $43,908 > 3,17$.*

* Corresponding author

Keywords: correlation method; employees; saturated technique

Received April 14, 2022; Revised June 20, 2022; Accepted August 14, 2022; Published Online March 02, 2023

<https://doi.org/10.20961/jikap.v7i2.60753>

Pendahuluan

Organisasi disebut sebagai tempat dari sekumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai satu tujuan. Adanya organisasi tidak luput dengan kehadiran anggota di dalamnya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai faktor menentukan keberhasilan dan kelancaran dalam berorganisasi. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi yang perlu diperhatikan jumlah maupun potensinya, tetapi dengan jumlah sumber daya manusia yang terpenuhi juga harus diikuti dengan kemampuan yang selaras dengan suatu organisasi. Pengembangan kemampuan fisik maupun non fisik diperlukan dalam pembentukan organisasi yang semakin baik dengan terus melakukan perubahan individu menjadi semakin baik, inovasi, dan mencapai tujuan. Pengembangan ini diperlukan oleh manajemen dalam pengendaliannya yaitu merupakan tugas bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan bagi jalannya organisasi sebagai pengatur, pengelola, dan pemanfaatan sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu pengetahuan sebagai cara mengatur perhubungan dan peran setiap sumber daya individu secara optimal sehingga dapat tercapainya suatu tujuan dalam organisasi (Samsuni, 2017). Budaya organisasi berpengaruh terhadap pembentukan perilaku individu yang terkadang dirasa tidak sesuai dengan kepribadian tiap individu yang berbeda-beda, sehingga budaya organisasi sering kali tidak dijalankan dengan seharusnya dan terjadi ketidakpuasan kerja dalam organisasi. Apabila semua karyawan menerapkan budaya organisasi dan dapat menjalankan pekerjaan dengan prinsip yang sesuai, maka terbentuk keselarasan antar karyawan dengan optimal sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dan masalahnya. Budaya organisasi tinggi akan menaikkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh kajian (Surya & Wijaya, 2020) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Planet Selancar Mandiri di Jakarta. Berdasarkan kajian tersebut, dapat diketahui bahwa kesesuaian antar individu dengan budaya organisasi sangat penting karena berdampak pada kepuasan kerja.

Fasilitas sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Menurut Prawira (2020) fasilitas semuanya yang dapat dimanfaatkan, diperlukan, dan tempat karyawan untuk membantu pekerjaan menjadi lebih lancar. Semakin baik dan lengkapnya fasilitas dalam organisasi, semakin mudah pula dalam kelancaran pekerjaan sehingga karyawan tercapai kepuasan kerja. Jika fasilitas dirasa kurang baik atau kurang lengkap, berakibat pada ketidاكلancaran dalam melakukan pekerjaan karyawan yang berujung pada kinerja yang rendah.

Kepuasan kerja sebagai tindakan personal seseorang tentang pekerjaannya. Dalam pekerjaan didorong untuk bersosialisasi dengan sesama rekan kerja, berhubungan juga dengan pemimpin, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja, serta dengan kondisi kerja karyawan. Seseorang yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dapat disebabkan oleh tingginya kepuasan kerja, dan seseorang yang sikapnya bertentangan akan pekerjaan dapat disebabkan karena ketidakpuasan akan pekerjaannya (Dahlius & Ibrahim, 2016). Setiap individu memiliki kepuasan kerja masing-masing sesuai standarnya. Kepuasan individu merupakan perasaan yang berasal dari hasil pekerjaannya, tergantung kesesuaian dengan yang diinginkan.

Pengadilan Negeri Sukoharjo suatu lembaga peradilan yang berada ditingkat kabupaten atau kota. Sebagai upaya untuk mendorong fungsi Pengadilan Negeri Sukoharjo lembaga peradilan memerlukan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sebagai faktor penggerak Pengadilan Negeri Sukoharjo. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi faktor yaitu budaya organisasi dan fasilitas kerja.

Berdasarkan data awal wawancara yang diambil peneliti dengan Staf Kepegawaian pada tanggal 22 Maret 2021, budaya organisasi Pengadilan Negeri Sukoharjo 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun), dan JUARA (Jujur, Unggul, Akuntabel, Responsif, Aktif) tetapi dalam pelaksanaan budaya organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik. Masalah pertama ditandai dengan karyawan yang kurang menerapkan budaya 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun) karena banyaknya beban kerja hingga kewalahan, banyaknya tumpukan berkas-berkas yang tidak diarsipkan sehingga tidak rapi dan ringkas serta komunikasi antar karyawan dengan kurang memperhatikan dan menerapkan budaya organisasi Pengadilan Negeri Sukoharjo.

Masalah kedua yaitu kurangnya fasilitas penunjang kerja. Hal ini ditunjukkan saat staff kepegawaian

akan melakukan *scan* data, namun *scanner* tidak terdapat di dalam ruangan melainkan harus ke kantor lainnya yang memiliki *scanner*. Kurangnya fasilitas transportasi seperti mobil dinas, mobil di dinas hanya terdapat satu yaitu sebagai penunjang bagian kesekretariatan tetapi mobil dinas dipakai oleh bagian lain yang akan menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Fasilitas selanjutnya terdapat kekurangan yaitu PC (*personal computer*) dimana PC (*personal computer*) adalah komputer pribadi yang digunakan karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Jumlah PC (*personal computer*) tidak sesuai dengan jumlah karyawan padahal setiap karyawan mempunyai tugas masing-masing yang didukung dengan penggunaan PC (*personal computer*). Selain itu, kurangnya tempat arsip sebagai penyimpanan dokumen, tempat arsip yang ada telah penuh oleh dokumen dan kurangnya tempat arsip yang lebih besar sehingga menyebabkan kurangnya kerapian dalam kantor. Masalah ketiga yaitu kepuasan kerja terlihat dari kurang puasnya karyawan dalam menjalankan tugasnya karena kurang kerja sama antara atasan dan bawahan seperti banyaknya beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan dan kurangnya bantuan atasan kepada bawahan, serta karyawan tidak bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Metode Penelitian

Pengkajian ini dilaksanakan di Pengadilan Negeri Sukoharjo yang berada di Jalan. Jendral Sudirman No. 193, Gabusan, Jombor, Kec. Bendosari, Kabupaten sukoharjo, Jawa Tengah 57521. Peneliti memilih Pengadilan Negeri Sukoharjo sebagai tempat penelitian karena terdapat masalah terkait kepuasan kerja karyawan yang belum terealisasi dengan optimal, tersedianya data dan informasi yang dibutuhkan peneliti untuk membantu dalam penelitian ini, dan Kantor Pengadilan Negeri Sukoharjo menerima untuk dijadikan objek penelitian.

Desain pengkajian ini korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yaitu semua sumber data yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini yakni semua karyawan Pengadilan Negeri Sukoharjo yang jumlahnya 55 orang. Sampel pengkajian ini yakni sampel jenuh karena populasi tidak melebihi 100 responden, jadi menggunakan seluruh populasi di Pengadilan Negeri Sukoharjo berjumlah 55 orang responden. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh yakni semua populasi dibuat sampel. Teknik mengumpulkan informasi memakai kuesioner (angket) dengan 4 jawaban di *skala likert* dan analisis data berbentuk dokumen.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan dari instrumen data penelitian. Selain harus valid, uji reliabilitas diperlukan dalam penelitian untuk mengetahui data reliabel atau tidak. Uji coba dengan memberikan kuesioner lalu dibagikan pada responden. Sesudah memperoleh data dari responden selanjutnya melakukan uji validitas dengan SPSS 24. Uji validitas dilakukan di Pengadilan Negeri Karanganyar pada 20 karyawan untuk dilakukan pengujian valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk analisis data dengan uji prasyarat, uji hipotesis, analisis linier berganda dan analisis koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Kajian analisis uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu $0,200 > 0,05$ berarti data distribusinya normal. Artinya variabel kepuasan kerja (Y), budaya organisasi (X1), dan fasilitas kerja (X2) distribusinya normal. Analisis uji linieritas taraf *signifikan* 5% variabel kepuasan kerja terhadap budaya organisasi memiliki nilai *signifikansi* sebesar $0,386 > 0,05$ diartikan data mempunyai hubungan linier yang baik. Ditarik kesimpulan Kepuasan Kerja terhadap Budaya Organisasi memiliki hubungan linier. Uji linieritas variabel kepuasan kerja terhadap fasilitas kerja mempunyai nilai *signifikansi* sebesar $0,091 > 0,05$ data mempunyai hubungan linier yang baik. Ditarik kesimpulan Kepuasan Kerja terhadap Fasilitas Kerja memiliki hubungan yang linier.

Uji multikolinieritas berdasarkan *VIF* (Variance Inflation Factor) ditemukan nilai *VIF* budaya organisasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) adalah $1,506 < 10$ dan nilai *tolerance value* $0,664 > 0,1$ sehingga data tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas ditemukan nilai *signifikansi* budaya organisasi $0,547 > 0,05$ dan nilai *signifikansi* fasilitas kerja $0,948 > 0,05$, Ditarik kesimpulan yakni bebas dari Heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS 24 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,007 dengan Nilai $t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$ dan $t(0,025 ; 55-2-1)$ dimana $t(0,025 ; 52)$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,007. Variabel budaya organisasi hasil nilai $t_{hitung} 4,768 > t_{tabel} 2,007$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Uji t untuk fasilitas kerja memperoleh hasil nilai $t_{hitung} 3,810 > t_{tabel} 2,007$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ditarik kesimpulan yakni adanya pengaruh signifikan antara fasilitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Uji F diperoleh nilai $F_{tabel} = F(k ; n-k)$ maka $F(2 ; 53)$ diperoleh 3,17. Nilai

signifikansi pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y sejumlah $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 43,908 > F_{tabel} 3,17$, maka dikatakan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini yakni kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan fasilitas kerja.

Analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 11,492 - 0,400X_1 + 0,390X_2$ membuktikan bahwa tiap peningkatan atau penurunan X_1 sejumlah 1 satuan diikuti peningkatan atau penurunan Y sejumlah 0,400. Tiap peningkatan atau penurunan X_2 sejumlah 1 satuan diikuti peningkatan atau penurunan Y sejumlah 0,390.

Analisis uji determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar 0,628. Hal ini dimaksudkan yakni 62,8% perubahan/variiasi Y (kepuasan kerja) dikarenakan adanya perubahan/variiasi variabel X (budaya organisasi dan fasilitas kerja), tersisa 37,2% karena ada perubahan variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

Berikut hasil analisis yang dipaparkan di atas mengenai budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, diuraikan pembahasannya yakni:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : hasil uji hipotesis memperoleh nilai $t_{hitung} 4,768 > t_{tabel} 2,007$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uji tersebut menunjukkan hipotesis 1 yang mengatakan “Terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Sukoharjo” terbukti kebenarannya.

Budaya organisasi yang tinggi dalam suatu perusahaan akan berdampak juga pada tingginya kepuasan kerja karyawan akibatnya karyawan bekerja dengan perasaan senang. Hal ini didukung oleh pendapat menurut Padmanabhan (2021) Kepuasan kerja dikatakan yakni keadaan emosional bahagia atau optimis yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Perasaan positif ini berasal dari pemahaman bahwa pekerjaan seseorang dapat memenuhi nilai pekerjaan yang signifikan untuk dipenuhi, asalkan nilai-nilai ini konsisten dengan kebutuhannya.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : uji hipotesis memperoleh nilai $t_{hitung} 3,810 > t_{tabel} 2,007$ berarti, H_0 ditolak dan H_2 diterima disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan uji tersebut berarti hipotesis 2 yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Didukung oleh pendapat dari Pangarso dkk. (2016) yakni Fasilitas Kerja dapat memberi dampak positif pada kenaikan kepuasan kerja. Berkualitasnya fasilitas kerja menaikkan kepuasan kerja karyawan, apabila fasilitas kerja turun maka berpengaruh pada turunnya kepuasan kerja karyawan.
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai signifikansi pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 43,908 > F_{tabel} 3,17$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi disimpulkan pada penelitian ini yakni kepuasan kerja dipengaruhi secara positif signifikan oleh budaya organisasi dan fasilitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis 3 yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan fasilitas kerja bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Sukoharjo” terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan koefisiensi determinasi memiliki nilai R Square sejumlah 0,628. Maknanya bahwa 0,628 atau 62,8% kepuasan kerja karyawan di Pengadilan Negeri Sukoharjo dipengaruhi oleh budaya organisasi dan fasilitas kerja. Ada sisa sebesar 37,2% ($100\% - 62,8\%$) yang dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan diatas dimaksudkan bahwa budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Sukoharjo. Menurut Suparyadi (2015) ada faktor yang memberi dampak kepuasan kerja, yakni Pekerjaan yang menantang mental, Imbalan yang layak, Kondisi kerja yang baik, Teman kerja saling mendukung, Keselarasan antara kepribadian dengan pekerjaan.

Hal ini, didukung oleh penelitian Wulansari (2020) yang mengatakan fasilitas kerja berdampak secara keseluruhan dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian menurut Agustini dkk. (2018) menyebutkan variabel budaya organisasi memberi hasil signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika budaya organisasi lebih baik dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan pengkajian yang telah dihimpun dan dilakukannya analisis, dapat ditarik kesimpulan yakni: (1) Ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Sukoharjo. Terlihat dari hasil uji t variabel Budaya Organisasi yaitu nilai t_{hitung} 4,768 > t_{tabel} 2,007 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang dimaksudkan yakni terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. (2) Ada pengaruh positif signifikan Fasilitas Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Sukoharjo. Terlihat dari hasil uji t variabel Fasilitas Kerja yaitu nilai t_{hitung} 3,810 > t_{tabel} 2,007 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang dimaksudkan yakni ada pengaruh signifikan antara fasilitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan. (3) Ada pengaruh positif signifikan Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan Pengadilan Negeri Sukoharjo. Hal ini terlihat dari hasil analisis uji F yaitu $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} 43,908 > F_{tabel} 3,17, diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat dimaksudkan adanya pengaruh positif signifikan secara bersamaan antara Budaya Organisasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Daftar Pustaka

- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank RiauKepri cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP*, 3(2).
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Pangarso, A., Firdaus, F. F., & Moeliono, N. K. (2016). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi sumber daya manusia dan diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Samsuni. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjkk/article/view/19>
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wulansari, K. Y. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam. *CITRA EKONOMI*, 1(2), 162.