

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN CIAMIS

Oleh :

Thesa Sekarini

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh

Jln. R.E.Martadinata No.150 Ciamis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif karena hanya menggambarkan fenomena-fenomena masalah, menerangkan hubungan sebab akibat, menguji hipotesis, membuat prediksi-prediksi dan mendapatkan makna serta aplikasi dari suatu masalah yang akan dipecahkan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis sebesar 31,25%. Sedangkan sisanya sebesar 68,75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor disiplin kerja atau fasilitas kerja. Dengan tingkat keyakinan 95% dengan $\alpha = 0,05$, dan $n=50$, diperoleh $t_{tabel} = 2,000$. Karena t_{hitung} sebesar $4,6706 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,000$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan yaitu : " Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis " diterima.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

A. Pendahuluan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sedangkan budaya dalam organisasi adalah dimana anggota organisasi dapat terfokuskan dan tercurahkan segala perhatian pada system nilai yang berlaku di dalam organisasi. Budaya organisasi pemandu dan membentuk sikap serta perilaku individu ke perilaku organisasi. Budaya organisasi memberi kontribusi pada organisasi yakni; pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, membangun rasa identitas bagi anggota organisasi, mempermudah tumbuhnya komitmen, dan meningkatkan kemantapan sistem sosial menuju integrasi organisasi. Budaya organisasi berperan dalam hal mengarahkan perilaku, memberi pengertian akan tujuan organisasi, dan membuat mereka berpikiran positif terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil observasi penulis, masih ditemukan rendahnya kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis.

Hal tersebut terlihat dari indikasi sebagai berikut :

- 1) Masih rendahnya kedisiplinan pegawai dalam mengikuti apel pagi dan apel siang. Padahal apel pagi merupakan ajang untuk mengecek kekuatan pegawai pada hari tersebut. Contohnya : terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja maupun tidak mengikuti apel pagi tanpa memberikan alasan yang jelas baik kepada atasan maupun kepada rekan kerja.
- 2) Masih rendahnya kesadaran dan kerjasama di antara pegawai dalam melaksanakan perintah yang diberikan oleh pimpinan. Contohnya : pegawai yang bekerja di Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah tidak memberikan informasi jumlah masyarakat yang akan melaksanakan ibadah haji maupun umrah ke Sub Bagian Perencanaan, sehingga penyusunan rencana, program dan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Masih terdapat pegawai yang merasa tidak betah bekerja pada satu bagian tertentu dan ingin pindah ke bagian lain dengan alasan untuk menambah pengalaman maupun untuk pengembangan karier. Contohnya : pegawai yang bertugas sebagai pelaksana Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian ingin beralih tugas ke Sub Bagian Informasi dan Hubungan Masyarakat, dengan alasan untuk mendapatkan pengalaman baru.

Munculnya permasalahan rendahnya kepuasan kerja pegawai tersebut diduga akibat budaya organisasi yang kurang baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis. Hal ini terlihat dari adanya indikator sebagai berikut :

- 1) Kepala kurang memperhatikan inisiatif dari pegawai, sehingga tidak mengetahui kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Contohnya : Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan formal, sehingga pegawai tidak merasa betah bekerja di bagian tersebut dan ingin pindah ke bagian lain.
- 2) Kepala belum optimal dalam memberikan pengarahan terhadap pegawai untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik. Contohnya : Kurangnya koordinasi antara Seksi Pendidikan Islam maupun Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umaroh dengan Sub Bagian Tata Usaha terutama dalam masalah penyerapan anggaran keuangan, sehingga terjadi perbedaan antara kebutuhan anggaran dengan jumlah anggaran yang tersedia.
- 3) Kepala belum optimal dalam melakukan pengawasan terhadap hasil kerja pegawai dalam penyerapan anggaran kegiatan. Contohnya : Adanya perbedaan antara laporan pertanggungjawaban anggaran dengan dokumen pelaksanaan anggaran, sehingga terjadi temuan ketika adanya pemeriksaan dari pihak Badan Pemeriksa Keuangan maupun oleh pihak Inspektorat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia.

1.1 Rumusan Masalah

Adapun masalah utama dari penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis ?
- 2) Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis ?
- 3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis ?

1.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Mangkunegara (2008:113) menjelaskan definisi budaya organisasi sebagai berikut : Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi

anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Selanjutnya Susanto (2004:11) memperkenalkan karakteristik budaya organisasi antara lain :

- 1) Inisiatif.
- 2) Pengarahan.
- 3) Integrasi.
- 4) Pengawasan dan dukungan manajemen.
- 5) Identitas.

Dari uraian di atas, diketahui bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Selain membahas budaya organisasi, penulis mencoba menjelaskan masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang terhadap pekerjaannya, sedangkan pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011:118) adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya”.

Selanjutnya Hasibuan (2007:202), menjelaskan indikator-indikator kepuasan kerja, antara lain :

- 1) Kedisiplinan.
- 2) Moral kerja.
- 3) Turnover kecil.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara organisasi dengan pegawai. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai adalah respon pegawai terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dengan desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, selanjutnya penulis merumuskan anggapan dasar sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang

- dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang mengacu kepada beberapa karakteristik, antara lain : inisiatif, pengarahan, integrasi, pengawasan dan dukungan manajemen, serta identitas.
- 2) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.
 - 3) Dengan pelaksanaan budaya organisasi yang dilaksanakan oleh kepala, akan memicu pegawai untuk senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri sendiri, lingkungan, dan tempat dimana ia bekerja. Kesesuaian antara budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai menjadi lebih baik. Kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis akan meningkat jika kepala mampu melaksanakan karakteristik budaya organisasi menurut Susanto (2004:11), secara optimal.

Bertolak dari anggapan dasar tersebut diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis”.

B. Tinjauan Pustaka

1.1 Tinjauan tentang Budaya Organisasi

Mangkunegara (2008:113) menjelaskan definisi budaya organisasi sebagai berikut :

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Selanjutnya Susanto (2004:11) memperkenalkan karakteristik budaya organisasi antara lain :

- 1) Inisiatif.
- 2) Pengarahan.
- 3) Integrasi.
- 4) Pengawasan dan dukungan manajemen.
- 5) Identitas.

1) Inisiatif.

Inisiatif meliputi tanggungjawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu seberapa besar seseorang diberi wewenang dalam menjalankan

tugas, seberapa besar tanggungjawab yang harus dipikul sesuai kewenangannya, dan seberapa luas kebebasan dalam mengambil keputusan.

Adapun indikator untuk inisiatif antara lain :

- a. Kepala memberikan tanggungjawab kerja kepada pegawai sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- b. Kepala memberikan batasan wewenang kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.

2) Pengarahan.

Pengarahan artinya adalah kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.

Adapun indikaor pengarahan, antara lain :

- a. Kepala memberikan penjelasan mengenai sasaran yang akan dicapai.
- b. Kepala mengkomunikasikan usaha pencapaian tugas dengan cara briefing staf.
- c. Kepala memberikan informasi dengan jelas berdasarkan hirarki kepemimpinan

3) Integrasi.

Yang dimaksud integrasi di sini adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama ditekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.

Adapun indikator integrasi, antara lain :

- a. Adanya koordinasi di dalam organisasi dalam menjalankan kegiatannya.
- b. Adanya keterkaitan dan kerjasama di antara pimpinan dan pegawai.
- c. Adanya saling membutuhkan antar pegawai satu dengan pegawai lain.

4) Pengawasan dan Dukungan Manajemen.

Pengawasan meliputi peraturan-peraturan dan supervisi langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi. Dukungan manajemen di sini bermakna seberapa baik para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

Adapun indikator pengawasan dan dukungan manajemen, antara lain :

- a. Adanya pengawasan langsung terhadap perilaku pegawai.
- b. Adanya pengawasan terhadap penyimpangan pekerjaan.

- c. Adanya upaya perbaikan terhadap pekerjaan yang menyalahi aturan.

5) Identitas.

Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh. Misalnya, seorang anggota organisasi dibangunkan dari tidurnya dan ditanya siapa dirinya. Jika dia menjawab “saya adalah anggota organisasi X”, berarti dia telah menjadikan organisasi tersebut sebagai bagian dari identitas dirinya.

Adapun indikator untuk identitas, antara lain :

- a. Adanya biodata lengkap yang dimiliki pegawai.
- b. Petugas memiliki kemampuan menyelesaikan pelayanan yang diberikan.

1.2 Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011:118) adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya”.

Selanjutnya Hasibuan (2007:202), menjelaskan indikator-indikator kepuasan kerja, antara lain :

- 1) Kedisiplinan.
- 2) Moral kerja.
- 3) Turnover kecil.

1) Kedisiplinan.

Kedisiplinan adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar, maka dijatuhi hukuman disiplin.

Dari penjelasan kedisiplinan, dijabarkan ke dalam indikator berikut :

- a. Tingkat kehadiran pegawai sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
- b. Produk pelayanan bermanfaat bagi penerima pelayanan Pegawai memberikan alasan/surat keterangan jika tidak masuk kerja.
- c. Adanya konsentrasi dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Adanya kemampuan melaksanakan tugas dengan cepat dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2) Moral kerja.

Moral kerja (semangat dan kegairahan kerja) secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perialku individu pegawai dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada

diri pegawai untuk bekerja dengan giat dan konsekwen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari penjelasan moral kerja, dijabarkan ke dalam indikator :

- a. Adanya kesanggupan bekerja dalam melaksanakan perintah.
- b. Berperilaku baik dan saling menghargai sesama rekan kerja.
- c. Adanya kesadaran membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan.
- d. Adanya kerjasama yang baik dengan pegawai lain.

3) Turnover kecil

Turnover merupakan bentuk keinginan pegawai untuk berpindah ke bidang lain. Turnover biasanya ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku pegawai, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab pegawai yang sangat berbeda dari biasanya.

Dari penjelasan turnover kecil, dijabarkan ke dalam indikator berikut :

- a. Pegawai merasa senang dalam bekerja, sehingga tidak ada keinginan untuk pindah ke bagian lain.
- b. Pegawai merasa nyaman dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

C. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian adalah metode deskriptif karena hanya menggambarkan fenomena-fenomena masalah, menerangkan hubungan sebab akibat, menguji hipotesis, membuat prediksi-prediksi dan mendapatkan makna serta aplikasi dari suatu masalah yang akan dipecahkan pada saat penelitian berlangsung.

1.3 Populasi Penelitian

Adapun populasi yang dipilih dalam penelitian adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis sebanyak 50 orang.

1.4 Teknik pengambilan sampel.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan bentuk *nonprobability sampling* atau teknik sensus. Sugiyono (2012:84) menjelaskan bahwa *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Penulis memakai salah satu macam sampel dari *non-probability sampling*, yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2012 : 85) adalah sebagai berikut :

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 Orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis sebanyak 50 orang.

1.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Studi kepustakaan, ialah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku dan bahan kepustakaan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti.
- 2) Studi lapangan, ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke lokasi penelitian (lapangan), melalui kegiatan sebagai berikut :
 - a. Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun jenis pernyataan bersifat tertutup, yaitu dengan menggunakan pernyataan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang telah tersedia.

- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dalam pelaksanaannya penulis melakukan wawancara langsung dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis. Adapun jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, dimana pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.
- 3) Observasi, yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian. Observasi yang dilakukan adalah observasi berperan serta, artinya peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber penelitian.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut penulis sajikan hasil penelitian yang telah penulis lakukan berkaitan dengan budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis.

REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP INDIKATOR BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN CIAMIS

| No. | Item Pernyataan | Skor | Kategori | Persentase | Hasil |
|-----|---|------|----------|------------|-------|
| 1. | Kepala memberikan tanggungjawab kepada pegawai sesuai tugas pokok dan fungsinya | 181 | Baik | 72,40 | Baik |
| 2. | Kepala memberikan batasan wewenang kepada pegawai dalam melaksanakan tugas | 166 | Cukup | 64,40 | Baik |
| 3. | Kepala memberikan perintah sesuai dengan kewenangannya | 172 | Baik | 68,80 | Baik |
| 4. | Kepala memberikan penjelasan mengenai sasaran yang akan dicapai | 176 | Baik | 70,40 | Baik |
| 5. | Kepala mengkomunikasikan usaha pencapaian tugas dengan cara briefing staf | 173 | Baik | 69,20 | Baik |
| 6. | Kepala memberikan informasi dengan jelas berdasarkan hirarki kepemimpinan | 156 | Cukup | 62,40 | Baik |
| 7. | Adanya koordinasi di dalam organisasi dalam menjalankan kegiatannya | 172 | Baik | 68,80 | Baik |
| 8. | Adanya keterkaitan dan kerjasama di antara pimpinan dan pegawai | 174 | Baik | 69,60 | Baik |
| 9. | Adanya rasa saling membutuhkan antar pegawai satu dengan pegawai lain | 167 | Cukup | 66,80 | Baik |
| 10. | Adanya pengawasan langsung terhadap perilaku pegawai | 178 | Baik | 71,20 | Baik |
| 11. | Adanya pengawasan terhadap penyimpangan pekerjaan | 169 | Cukup | 67,60 | Baik |
| 12. | Adanya upaya perbaikan terhadap pekerjaan yang menyalahi | 180 | Baik | 72,00 | Baik |

| | | | | | |
|-----------|---|--------|------|-------|------|
| | aturan | | | | |
| 13. | Adanya biodata lengkap yang dimiliki pegawai | 183 | Baik | 73,20 | Baik |
| 14. | Adanya identitas yang jelas jika pegawai ke luar kantor | 179 | Baik | 71,60 | Baik |
| JUMLAH | | 2.426 | Baik | 69,32 | Baik |
| RATA-RATA | | 173,29 | | | |

Dari rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, diperoleh skor rata-rata sebesar 173,29 yang menunjukkan kategori baik. Apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 69,32% termasuk tingkat pelaksanaan baik. Artinya

bahwa budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis sudah terlaksana dengan baik sesuai karakteristik budaya organisasi menurut Susanto (2004:11) walaupun masih ada beberapa indikator yang masih perlu ditingkatkan.

REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP INDIKATOR KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN CIAMIS

| No. | Uraian | Skor | Kategori | Persentase | Hasil |
|-----------|---|-------|----------|------------|-------|
| 1. | Tingkat kehadiran pegawai sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. | 180 | Tinggi | 72,00 | Baik |
| 2. | Pegawai memberikan alasan/surat keterangan jika tidak masuk kerja. | 161 | Sedang | 64,40 | Baik |
| 3. | Adanya konsentrasi dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. | 172 | Tinggi | 68,80 | Baik |
| 4. | Adanya kemampuan melaksanakan tugas dengan cepat dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan. | 169 | Sedang | 67,60 | Baik |
| 5. | Adanya kesanggupan bekerja dalam melaksanakan perintah. | 162 | Sedang | 64,80 | Baik |
| 6. | Berperilaku baik dan saling menghargai sesama rekan kerja. | 159 | Sedang | 63,60 | Baik |
| 7. | Adanya kesadaran membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan. | 181 | Tinggi | 72,40 | Baik |
| 8. | Adanya kerjasama yang baik dengan pegawai lain. | 175 | Tinggi | 70,00 | Baik |
| 9. | Pegawai merasa senang dalam bekerja, sehingga tidak ada keinginan untuk pindah ke bagian lain. | 166 | Sedang | 66,40 | Baik |
| 10. | Pegawai merasa nyaman dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. | 186 | Tinggi | 74,40 | Baik |
| JUMLAH | | 1.712 | Tinggi | 68,48 | Baik |
| RATA-RATA | | 171,2 | | | |

Berdasarkan rekapitulasi hasil jawaban responden, diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis termasuk kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 171,2 dan hasil persentase sebesar 68,48%. Jika dikonsultasikan dengan tabel persentase skor ideal menurut Arikunto (2006:199) hasil 68,48% termasuk tingkat pelaksanaan baik. Artinya bahwa kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis sudah termasuk baik sesuai indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007:202), walaupun masih ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil pengujian Koefisien Korelasi Product Moment diperoleh nilai sebesar 0,599, artinya bahwa hubungan budaya

organisasi dengan kepuasan kerja pegawai termasuk tingkat hubungan sedang.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis sebesar 31,25% menunjukkan bahwa pengaruhnya cukup berarti. Artinya bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh cukup berarti terhadap kepuasan kerja pegawai.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dilakukan pengujian dengan rumus uji t untuk melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} , apakah t_{hitung} lebih besar atau lebih kecil dari t_{tabel} . Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh t_{hitung} sebesar 4,6706.

Dengan tingkat keyakinan 95% dengan $\alpha = 0,05$, dan $n=50$, diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,000$. Karena t_{hitung} sebesar $4,6706 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,000$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan yaitu : ” Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis” diterima.

E. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, selanjutnya penulis mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, telah terlaksana dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan skor rata-rata sebesar $173,29$ dan berada pada kategori baik. Apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar $69,32\%$. Angka tersebut jika diinterpretasikan dengan tabel persentase menurut Arikunto (2006:199) termasuk tingkat pelaksanaan baik. Artinya bahwa budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis sudah terlaksana dengan baik sesuai karakteristik budaya organisasi menurut Susanto (2004:11). Dari hasil wawancara dengan Kepala Kantor diperoleh keterangan bahwa Kepala berusaha mengajak bawahannya untuk selalu disiplin dan bertanggungjawab dalam bekerja agar hasil kerja bisa maksimal. Dari hasil observasi diketahui bahwa dalam pelaksanaan budaya organisasi terdapat beberapa kendala diantaranya : kepala kurang memberikan batasan wewenang kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, kepala kurang memberikan informasi dengan jelas berdasarkan hirarki kepemimpinan, kurang adanya rasa saling membutuhkan antar pegawai satu dengan pegawai lain, serta kurang adanya pengawasan terhadap penyimpangan pekerjaan.
- 2) Kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis secara keseluruhan sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan rata-rata skor sebesar $171,2$ dan berada pada kategori tinggi yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar $68,48\%$. Angka tersebut bila diinterpretasikan dengan tabel menurut Arikunto (2006:199) termasuk

tingkat pelaksanaan baik, artinya bahwa Artinya kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis sudah termasuk baik sesuai dengan indikator-indikator kepuasan kerja. Dari hasil wawancara dengan Kepala Kantor diperoleh keterangan bahwa kepuasan kerja pegawai cukup baik meskipun masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik. Sedangkan hasil observasi menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat masih perlu ditingkatkan, diantaranya dalam hal : pegawai harus memberikan alasan/surat keterangan jika tidak masuk kerja, kurangnya kemampuan melaksanakan tugas dengan cepat dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan, adanya kesanggupan bekerja dalam melaksanakan perintah, serta harus berperilaku baik dan saling menghargai sesama rekan kerja.

- 3) Berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment diperoleh nilai sebesar $0,559$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai termasuk tingkat hubungan sedang. Sedangkan pengaruh budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar $31,25\%$. Artinya bahwa pengaruh budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai sebesar $31,25\%$. Sedangkan sisanya sebesar $68,75\%$ dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi oleh kepala maupun pengawasan oleh kepala. Untuk menguji hipotesis dengan tingkat keyakinan 95% pada $\alpha = 0,05$, dan $n=50$, diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,000$. Karena t_{hitung} sebesar $4,6706 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,000$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan yaitu : ” Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis” diterima.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian di atas, diketahui masih terdapat hal-hal yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu pada bagian ini penulis akan mengajukan saran sebagai berikut :

- 1) Berkaitan dengan budaya organisasi, hendaknya kepala menerapkan karakteristik budaya organisasi secara menyeluruh dan berkesinambungan diantaranya dengan :

- memberikan batasan wewenang kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, memberikan informasi dengan jelas berdasarkan hirarki kepemimpinan, adanya rasa saling membutuhkan antar pegawai satu dengan pegawai lain, serta adanya pengawasan terhadap penyimpangan pekerjaan.
- 2) Kepuasan kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, diantaranya dalam hal : pegawai harus memberikan alasan/surat keterangan jika tidak masuk kerja, kurangnya kemampuan melaksanakan tugas dengan cepat dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan, adanya kesanggupan bekerja dalam melaksanakan perintah, serta harus berperilaku baik dan saling menghargai sesama rekan kerja.
 - 3) Setelah diketahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, diharapkan pimpinan lebih intensif dalam melakukan pembinaan terhadap pegawainya sehingga pegawai diharapkan mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A, 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Susanto, Azhar, 2004. *Sistem Informasi Manajemen : Konsep dan Pengembangan*, Bandung : Lingga Jaya.