

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SMK/SMP IPTEK DI TANGSEL

Jonathan dan Kurniati W. Andani

Program Studi Manajemen/Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta
Jonathan.115150210@stu.untar.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to examine whether:organizational culture can impact job satisfaction SMK/SMP IPTEK Tangsel and motication can implact job satisfaction SMK/SMP IPTEK Tangsel. Sample was selected using total sampling method method amounted to 50 respondents. The result of this study show organizational culture and motivation has significant effect to impact job satisfaction. This research can be used as input for SMK/SMP IPTEK Tangsel to increase job satisfaction.*

Keywords : *Organizational Culture, motivation, job satisfaction*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk penguji : pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja SMK/SMP IPTEK Tangsel dan pengaruh pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja SMK/SMP IPTEK Tangsel . Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru dan staff SMK/SMP IPTEK Tangsel dengan metode total sampling dengan jumlah populasi sebanyak 50 responden.. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi SMK/SMPIPTEK Tangsel untuk mengukur kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi di bidang pendidikan. Figur guru menjadi peran utama dalam dunia pendidikan untuk menentukan keberhasilan peserta didik dan keberlangsungan proses belajar mengajar. Guru bukan satu-satunya faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya pendidikan. Ada faktor penting yaitu staff pembantu kegiatan belajar mengajar yaitu tata usaha yang bertugas untuk mengurus administrasi siswa dan guru dalam sistem pendidikan, kepala sekolah yang bertugas menyusun perencanaan sekolah serta program belajar mengajar, dan perangkat lainnya pendukung sistem pendidikan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan sistem pendidikan. Sumber daya manusia yang baik akan menentukan lulusan yang baik juga karena kegiatan belajar mengajar berlangsung dengan baik. Oleh karena itu organisasi dalam dunia pendidikan harus memperhatikan kepuasan kinerja karyawan agar seluruh anggota organisasi dapat melakukan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

Motivasi juga menjadi faktor penting dalam mendorong kepuasan kerja, menurut Wibowo (2016) motivasi adalah keinginan untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Mengacu pada uraian diatas maka kepuatan kerja menjadi acuan utama bagi ketua organisasi dalam membina organisasi dan memajukan organisasi. Untuk itu, peneliti ingin melakukan penelitian di Yayasan SMK dan SMP IPTEK Tangsel karena terdapat masalah penurunan motivasi mengajar sejak kegiatan belajar mengajar dilakukan secara online. Peneliti

melakukan penelitian di Yayasan SMK dan SMP IPTEK Tangsel untuk mempelajari mengenai budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai dan keyakinan dalam sebuah organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku dan tindakan individu dalam suatu organisasi. Robbins dan Coulter (2010), Menurut Schein (1992), & Mgbere (2010).

Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong seorang individu untuk mencapai tujuan. Elemen yang terdapat pada motivasi berupa arahan yang tepat, pembangkit semangat, menjaga perilaku individu dalam mencapai tujuan, dan bersifat terus-menerus. Robbins (2003), Cerasoli et, al (2014), & Greenberg & Baron (2003).

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang individu dalam pekerjaannya, sikap ini terbagi menjadi dua yaitu puas dan tidak puas. Kepuasan atau ketidakpuasan bersifat personal yang bergantung pada seorang individu mempersepsikan antara keinginan dengan hasil yang didapat. Robbins (2013), Gunawan, R. (2016), & Kreitner & Kinicki (2001).

Kaitan Antar Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Surya, M., I. & Widjaja O., H. (2020) melakukan penelitian mengenai budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja di Jakarta. Menggunakan 50 responden kuesioner yang disebarakan melalui kuesioner online dengan teknik analisis PLS-SEM.

Pawirowumarto, dkk. (2016) melakukan penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kepuasan kerja hasilnya positif dan signifikan, bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung. Penelitian dilakukan di Indonesia dengan total populasi sebanyak 642 responden dan sampel yang diambil dari populasi yaitu sebanyak 179 responden dengan menggunakan teknik analisis PLS-SEM.

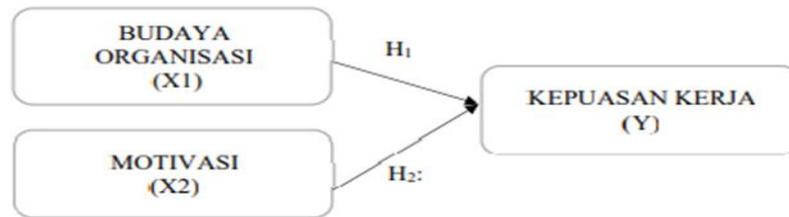
Tran, Q., H. (2019) menyatakan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Individu yang dapat diterima oleh sebuah organisasi dan memiliki tujuan yang sama dapat membangkitkan semangat dan mendapatkan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di Vietnam menggunakan 294 responden dengan metode analisis SPSS.

Kaitan Antar Variabel Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Reizer, dkk. (2018) melakukan penelitian mengenai prediksi motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja hasilnya bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan di Israel dengan menggunakan 116 responden, penelitian dilakukan menggunakan metode AMOS.

Omar, dkk. (2021) melakukan penelitian mengenai motivasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasilnya adalah positif dan signifikan bahwa motivasi adalah sebagai faktor penting menciptakan kepuasan kerja karena seseorang yang ingin mencapai kepuasaan kerja maka akan memiliki motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian menggunakan 169 sampel yang berasal dari karyawan dibidang perhotelan dan penelitian menggunakan metode PLS-SEM. Nursyirwan, V., I (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasilnya adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian menggunakan 80 sampel karyawan Bank X di Jakarta dan menggunakan bantuan metode SPSS.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Metodologi

Comrey (1973) dalam Aritonang (2007) menjelaskan bahwa sampel ideal yang dapat digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 100-200 sampel. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka teknik pengumpulan dengan cara total sampling adalah dimana jumlah sampel yang akan diuji sama banyaknya dengan jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 50 responden. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausalistik yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

Pengukuran variabel – variabel dalam penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya antara lain sebagai berikut :

Variabel	Indikator	Acuan
<i>Budaya Organisasi</i>	5 item	Julianto & Hendriani (2014)
<i>Motivasi</i>	5 item	Hasibuan (2012)
<i>Kepuasan Kerja</i>	5 item	Hasibuan (2012)

Hasil Analisis Data

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *average variance extracted* lebih dari 0,50 ($> 0,5$) maka pada validitas konvergen nilai penelitian ini dianggap valid. Selanjutnya analisis reliabilitas untuk menguji apakah data dapat dianggap reliabel atau tidak dengan cara mencari nilai *composite reliability* tidak boleh kurang dari 0,70 ($> 0,7$). Pada penelitian ini setiap variabel memperoleh nilai *composite reliability* lebih dari 0,70 ($> 0,7$) maka penelitian ini sudah memenuhi syarat. Maka masing – masing indikator yang digunakan dianggap sudah mewakili setiap variabel dianggap valid dan reliabel.

Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted
Budaya Organisasi	0,813
Motivasi	0,754
Kepuasan Kerja	0,749

Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,956
Motivasi	0,939
Kepuasan Kerja	0,937

Hasil Uji Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi	0,942
Motivasi	0,918
Kepuasan Kerja	0,916

Hasil Uji Loading Factor

	Budaya Organisasi		Kepuasan Kerja		Motivasi
BO1	0,889	KK1	0,893	M1	0,855
BO2	0,956	KK2	0,905	M2	0,831
BO3	0,846	KK3	0,802	M3	0,905
BO4	0,867	KK4	0,861	M4	0,854
BO5	0,944	KK5	0,851	M5	0,896

Hasil Uji R-square (R²)

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,905	0,901

Hasil Uji Q-square (Q²)

	Q-square
Kepuasan Kerja	0,631

Pengujian *Effect Size* (F²)

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Motivasi
Budaya Organisasi		0,228	
Kepuasan Kerja			
Motivasi		0,256	

DISKUSI**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil
H1	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Tidak Ditolak
H2	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Tidak Ditolak

Berdasarkan pada tabel kesimpula hasil variabel independen budaya organisasi dan motivasi dapat mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja SMP/SMK IPTEK di Tangsel, maka seluruh hipotesis yang peneliti buat tidak ditolak.

PENUTUP

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y1). Penelitian ini dilakukan di SMP/SMK IPTEK Tangsel menggunakan kuesioner google-form menggunakan 50 sampel. Aplikasi yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian adalah SmartPLS versi 3 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMP/SMK IPTEK Tangsel dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMP/SMK IPTEK Tangsel.

Saran SMP/SMK IPTEK di Tangsel dapat konsisten dalam penentuan budaya organisasi sesuai dengan aturan perusahaan yang sudah ada. Yang bertujuan untuk mencapai visi perusahaan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W. & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Aritonang, L R. (2007). *Riset Pemasaran Teori : Teori dan Praktek*. Jakarta : Galia Indonesia.
- Cerasoli, C.P., Nicklin, J.M. & Ford, M.T. (2014), “Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis”, *Psychological Bulletin Journal*, Vol. 140 No. 4.
- Ehrhart, M.G., Schneider, B. and Macey, W.H. (2013), *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*, Routledge, London.
- Fry, L.W. (2003), “Toward a theory of spiritual leadership”, *The Leadership Quarterly Journal*, Vol. 14 No. 6.
- Geenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003), *Behavior in Organization*, New Jersey: Prentice Hall
- Ghozali. I & Latan. H. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Progam SmartPLS 3.0 Edisi 2 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L. John M Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (2000). *Organizations*. Boston: Mcgraw-Hill Companies, Inc.
- Gunawan, Rahmat (2016) The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International Journal of Law and Management*, Vol 56, No. 4.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2014). *Multivariate Data Analysis (MVDA A Global Perspective)*. Seventh Edition. Pearsons.
- Harwiki, W., (2016) “The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and employee performance in woman cooperatives” *Procedia Social and Behavioral Sciences Journal*, Vol. 219.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hofstede, G. (2011), “Dimensionalising cultures: the Hofstede model in context”, *Journal of Online Readings in Psychology and Culture*, Vol. 2 No. 1.
- Hogan, S.J. and Coote, L.V. (2014), “Organizational culture, innovation, and performance: a test of schein’s model”, *Journal of Business Research*, Vol. 67 No. 8.
- Kast, Fremont E dan James E Rosenzweig. (2007). *Organisasi & Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill Companies, Inc
- Makmuri, Muchlas. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maryam, A., Bader, A., & Faisal, N.M. (2016) Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar, *Journal of Business*, Vol. 12(2).
- Mgbere, O. (2009), “Exploring the relationship between organizational culture, leadership styles and corporate performance: an overview”, *Journal of Strategic Management Education*, Vol. 5(3).

- Omar, S. M., Idrus, M. I., & Jaman, A. N. (2021) The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff, *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 6(2).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, K., P., & Gunawan, R. (2016) The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International Journal of Law and Management*, Vol. 59(6).
- Raizer, A., Ilan, Y. B., & Sheaffer, Z. (2018) Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34(6).
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*, Seventh Edition. Jakarta: Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo
- _____, (2003) *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. & Mary Coulter. (2010). *Manajemen. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P. (2013) *Organizational Behaviour edition 15, Upper Saddle River, Nj* : Pearson
- Schein, E.H. (1992), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- Surya, M., I. & Widjaja O., H. (2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Planet Selancar Mandiri di Jakarta, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol 2(4).
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business (Vol. 6th Ed.)*. Italy: Printer Trento Srl.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Tran, Q.H.N. (2019) Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29(1).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Yakup, Yakup. (2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnsl Perisai*, Vol 1 (3)