

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

Tiwi Nofitasari

Prodi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: ntiwisa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 35 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26 for windows. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel kepuasan kerja pegawai PNS dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja sebesar 84,8% dan sisanya 15,2% variabel kepuasan kerja pegawai PNS dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, work environment and work ethic on job satisfaction of civil servants UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. The data used in this study were primary data. This study used 35 respondents as the research sample drawn based on saturated sampling. Collecting data using a questionnaire based on a Likert scale that has been modified with 4 scales. The data analysis method used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 for windows. The results of the study based on the t-test showed that organizational culture variables had a significant effect on job satisfaction of PNS UPTD Gombang Public Health Center employees. Variables of organizational culture, work environment and work ethic together have a significant effect on job satisfaction of PNS employees UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. The results of testing the coefficient of determination of the value of R Square variable job satisfaction of civil servants are influenced by organizational culture, work environment and work ethic of 84.8% and the remaining 15.2% of civil servants' job satisfaction variables are influenced by variables outside this research model

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, And Work Ethic

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk melaksanakan tugas dalam mewujudkan tujuan nasional sesuai dalam pembukaan UUD 1945. Pembangunan kesehatan dilaksanakan melalui meningkatkan upaya kesehatan, pembiayaan kesehatan, sumber daya kesehatan berupa persediaan farmasi, alat kesehatan, dan makanan, serta manajemen informasi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar masyarakat. Setiap negara baik negara maju dan negara berkembang mengakui bahwa tingkat kesehatan menunjukkan tingkat kesejahteraan suatu bangsa, karena tingkat kesehatan

memiliki keterkaitan dengan tingkat kemiskinan sedangkan kemiskinan juga terkait dengan tingkat kesejahteraan. Salah satu wujud komitmen pemerintah terhadap pelayanan kesehatan masyarakat adalah dengan dibentuknya puskesmas sebagai pelayanan publik di bidang kesehatan.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas dijadikan ujung tombak pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat karena keberadaan puskesmas yang menyebar ke semua daerah di setiap kelurahan, kecamatan, kabupaten. Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar.

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Kemenkes, 2013). Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. (PMK RI, No, 75, 2014).

Puskesmas dalam pelaksanaan upaya kesehatan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan bidangnya, seperti petugas kesehatan maupun tenaga professional lainnya. Dalam setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian pegawai diuntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting, pegawai menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan dari instansi pemerintah. Untuk men dapatkan pegawai yang produktif dan berprestasi dalam bekerja organisasi dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai demi mendapatkan pegawai yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja. Pada setiap organisasi pegawai yang bekerja harus mempunyai kepuasan dalam menjalankan tugas yang diberikan tercapai bagi pegawai agar output pekerjaan mendapatkan hasil yang berkualitas dan kuantitas. Menurut Luthans dalam Suryadharma et al (2016) salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja, karena untuk memperoleh kinerja yang optimal dari pegawai, maka dipandang penting untuk memberikan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mendorong gairah kerja pegawai. Demikian pula di puskesmas, kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen puskesmas karena pegawai puskesmas merupakan ujung tombak pelaksanaan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja pegawai tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi yang tinggi pula.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Suwarno dan Priansa (2014:263) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Hasibuan (2015:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai

pekerjaannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Bedasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai menghasilkan informasi bahwa terdapat kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai yang dirasakan adanya keadilan dalam pembagian tupoksi. Tidak ada pegawai yang menerima beban kerja melebihi tupoksinya. Adanya promosi jabatan untuk pegawai dan pemberian penghargaan prestasi kerja pegawai seperti sertifikat akreditasi yang diberikan oleh pihak organisasi. Adanya persepsi dari beberapa pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombang bahwa adanya peluang untuk berkembang melalui jenjang karier yang lebih tinggi karena banyaknya program-program pelatihan seperti pelatihan manajemen puskesmas, teknis kepegawaian, teknis keperawatan, teknis kebidanan dan lain-lain. Pegawai bekerja sesuai dengan keahlian pada pendidikan sebelumnya yang pernah ditempuh, dengan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sama, maka pegawai akan lebih memiliki kompetensi yang baik. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pendidikan pegawai akan memberikan dampak yang positif, dimana pendidikan yang sebelumnya akan memudahkan saat proses bekerja. Selain itu, hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha UPTD Unit Puskesmas Gombang I mengatakan bahwa pemberian gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan golongan, adanya pemberian insentif yang didapatkan yaitu jasa pelayanan dan transportasi serta adanya pengawasan dari pimpinan seperti bimtek, bentuk laporan, DP3/PPKP.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja yang efektif dan efisien. Bagi individu, budaya organisasi mendorong pegawai memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi serta menjadi lebih produktif. Astutik (2016) budaya organisasi adalah norma-norma sosial dan kebiasaan yang sudah diterima oleh organisasi sebagai suatu kebenaran oleh semua anggota dalam organisasi. Rivai (2015:431) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bagi seluruh anggota organisasi dalam berinteraksi antar anggota dalam organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar di terima oleh lingkungannya.

Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Tobari (2015) menyatakan bahwa budaya dapat mewujudkan keinginan dan aspirasi dari para anggota organisasi, dengan hal demikian maka budaya

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

dapat menciptakan kepuasan dan merupakan sumber motivasi yang kuat. Penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Raisnayah (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga. Penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari dan Saputri (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bedasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Tata Usaha serta beberapa pegawai di UPTD Unit Puskesmas Gombang I budaya organisasi yang diterapkan disana yaitu pegawai mengamalkan nilai-nilai yaitu "CERIA" cepat dan tepat dalam pelayanan, empati, ramah, ikhlas, amanah. Nilai-nilai tersebut selalu dibacakan setiap adanya pertemuan atau rapat. UPTD Unit Puskesmas Gombang I juga menerapkan sikap dan nilai untuk saling menghormati, dan memberikan salam pada saat perjumpaan. Selalu menjunjung tinggi asas kekeluargaan, pegawai saling bekerja sama seperti tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik dengan menghargai perbedaan pendapat para anggota. UPTD Unit Puskesmas Gombang I juga menerapkan konsultasi permasalahan menggunakan buku konsultasi, setiap pegawai memiliki buku konsultasi untuk memudahkan pegawai menyampaikan pendapat keluhan atau permasalahan yang ditunjukkan kepada pimpinan.

Faktor yang kedua mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Pranitasari (2019) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bisa kondisi lingkungan kerja buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan pegawai lain maka akan mengganggu kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sebuah organisasi harus bisa memberikan perhatian yang penuh dan membuat lingkungan kerja senyaman mungkin, dengan keadaan seperti itu maka diharapkan akan terciptanya sebuah kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari dan Saputri (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, dkk., 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bedasarkan wawancara yang dilakukan kondisi lingkungan kerja di UPTD Unit Puskesmas Gombang I sudah cukup baik dilihat dari lingkungan fisiknya yaitu sirkulasi udara yang bagus, pecahayaan ruangan mendukung, ruangan terlihat bersih, penataan ruangan cukup baik, keamanannya juga baik adanya CCTV di sudut ruangan. Dilihat dari lingkungan non fisik yaitu adanya perhatian, dukungan dan respon yang baik dari pimpinan, hubungan pegawai dengan rekan kerja maupun dengan atasan cukup baik, adanya komunikasi interpersonal yang baik dilihat dari komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan ditunjang dengan adanya grup interen kerja kelompok atau tim dan grup eksternal.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah etos kerja. Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Hadiansyah, 2015). Sikap etos kerja ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Sikap ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek baik itu dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang mereka yakini. Penelitian yang dilakukan oleh Monoarfa, dkk (2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2017) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bedasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, pegawai di UPTD Unit Puskesmas Gombang I mampu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya yang diberikan organisasi. Para pegawai dapat memaksimalkan pekerjaan dengan cara memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ikhlas karena tugas yang diberikan merupakan amanah. Dalam bekerja, pegawai tekun dan sungguh-sungguh serta semangat tidak bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombang I"**.

RUMUSAN MASALAH

Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Gombang I sudah baik. Faktor budaya organisasi sangat penting dalam kepuasan kerja pegawai karena sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, Lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja pegawai. Sebuah organisasi harus bisa memberi perhatian yang penuh dan membuat lingkungan kerja senyaman mungkin, dengan keadaan seperti itu maka diharapkan akan terciptanya sebuah kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Pegawai memiliki etos kerja yang baik maka akan memiliki suatu hal positif bagi

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dan membuka pandangan dan sikap pegawai untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan dan cenderung membangun kesadaran mengenai pentingnya produktifitas.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Gombang I, maka penulis dapat merumuskan pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Gombang I?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Gombang I?
3. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Gombang I?
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Gombang I?

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Suwarno dan Priansa (2014:263), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Dan selanjutnya menurut Hasibuan (2015:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Widodo, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. Isi pekerjaan
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Kesempatan untuk maju
- d. Gaji dan keuntungan dalam bidang *financial*
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi pekerjaan

Budaya Organisasi

Astutik (2016) budaya organisasi adalah norma-norma sosial dan kebiasaan yang sudah diterima oleh organisasi sebagai suatu kebenaran oleh semua anggota dalam organisasi. Rivai (2015:431) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, dan sikap keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Mangkunegara (2013:13) berpendapat bahwa "Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal".

Indikator budaya organisasi menurut Edison (2016:131) adalah sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri
- b. Keagresifan
- c. Kepribadian
- d. Performa
- e. Orientasi tim

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Hal ini senada dengan Wursanto (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) yaitu:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Pengguna warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

Etos Kerja

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Hadiansyah, 2015).

Menurut Sutrisno (2010:284) bahwasannya etos kerja menganggap seseorang sebagai suatu hal yang dapat meningkatkan harga dirinya sebagai manusia, maka orang tersebut dalam bekerja cenderung giat, rajin dan mau mendayagunakan seluruh potensi dirinya.

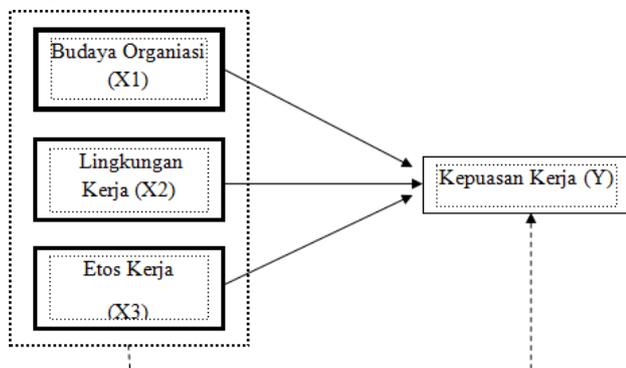
Indikator etos kerja menurut (Sinamo, 2011) yaitu:

- a. Kerja adalah rahmat
- b. Kerja adalah amanah

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

- c. Kerja adalah panggilan
- d. Kerja adalah aktualisasi
- e. Kerja adalah Ibadah
- f. Kerja adalah Seni
- g. Kerja adalah kehormatan
- h. Kerja adalah pelayanan

MODEL EMPIRIS



HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja UPTD Unit Puskesmas Gombang I
- H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja UPTD Unit Puskesmas Gombang I
- H3: Diduga Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja UPTD Unit Puskesmas Gombang I
- H4: Diduga Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja UPTD Unit Puskesmas Gombang.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Gombang I yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Gombang I yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *non probability sampling* adalah teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel. Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) yang dimaksud

sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui: wawancara, studi pustaka, kuesioner. Dalam perhitungan perolehan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi computer SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) versi 26. Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat – sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data terdiri dari: analisis deskriptif dan analisis statistika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir – butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} pada derajat kebebasan $(df) = n - 2$, dimana $df = 35 - 2 = 33$, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3338.

Uji validitas variabel kepuasan kerja penulis sajikan dalam bentuk Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,643	0,333	Valid
2	Butir 2	0,729	0,333	Valid
3	Butir 3	0,713	0,333	Valid
4	Butir 4	0,805	0,333	Valid
5	Butir 5	0,716	0,333	Valid
6	Butir 6	0,743	0,333	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

Uji validitas variabel Budaya Organisasi penulis sajikan dalam bentuk Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,799	0,333	Valid
2	Butir 2	0,806	0,333	Valid
3	Butir 3	0,784	0,333	Valid
4	Butir 4	0,817	0,333	Valid
5	Butir 5	0,906	0,333	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja penulis sajikan dalam bentuk Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,888	0,333	Valid
2	Butir 2	0,828	0,333	Valid
3	Butir 3	0,888	0,333	Valid
4	Butir 4	0,809	0,333	Valid
5	Butir 5	0,884	0,333	Valid
6	Butir 6	0,827	0,333	Valid
7	Butir 7	0,779	0,333	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Uji validitas variabel Etos Kerja penulis sajikan dalam bentuk Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,625	0,333	Valid
2	Butir 2	0,769	0,333	Valid
3	Butir 3	0,728	0,333	Valid
4	Butir 4	0,646	0,333	Valid
5	Butir 5	0,751	0,333	Valid
6	Butir 6	0,606	0,333	Valid
7	Butir 7	0,809	0,333	Valid
8	Butir 8	0,675	0,333	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua item instrument variabel Budaya Organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja dinyatakan valid karena r hitung > dari nilai r tabel (0,3338) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan seluruh variabel dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dengan nilai r tabel atau dengan ketentuan nilai cronbach's alpha > 0,6 maka dinyatakan reliabel dan jika nilai cronbach's alpha < 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel. Uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut berdasarkan output dari SPSS pada lampiran:

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,817	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,879	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,930	0,6	Reliabel
Etos Kerja	0,850	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan mempunyai angka tolerance $\geq 0,10$.

Tabel 6
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel Bebas	Colloniert Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,458	2,182
Lingkungan Kerja (X2)	0,445	2,249
Etos Kerja (X3)	0,918	1,089

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

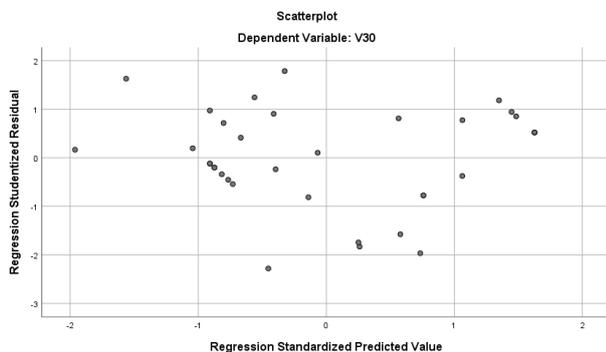
Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variable hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik mempunyai nilai $VIF \leq 10$ dan nilai tolerance $\geq 0,10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

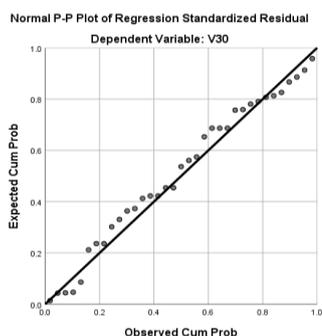


Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar I Scatterplot diatas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu yang berupa titik – titik yang membentuk pola tertentu, pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak. Metode grafik normal plot dengan kriteria bahwa jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:160).



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar II terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel hubungan antar manusia (*Human*

Relations), kondisi lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja.

Tabel 7
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,592	1,775			0,897	0,337
Budaya Organisasi	0,594	0,106	0,581		5,625	0,000
Lingkungan Kerja	0,275	0,078	0,372		3,544	0,001
Etos Kerja	0,077	0,059	0,095		1,304	0,202

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan *bantuan* menggunakan program SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 1,592 + (0,594) X_1 + (0,275) X_2 + (0,077) X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b1, b2 dan b3 dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) = 1,592

Menunjukkan a (Alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) yang tidak dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja, maka kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) UPTD Puskesmas Gombang I bernilai sebesar konstant yaitu 1,592

2. Variabel Independen

- a. $b_1 = 0,594$

Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi sebesar = 0,594 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Budaya Organisasi, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya Kepuasan Kerja pegawai PNS UPTD Puskesmas Gombang I sebesar 0,594 poin.

- b. $b_2 = 0,275$

Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja sebesar = 0,275 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel lingkungan kerja, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya Kepuasan Kerja pegawai PNS UPTD Puskesmas Gombang I sebesar 0,275 poin.

- c. $b_3 = 0,077$

Koefisien regresi untuk Etos Kerja sebesar = 0,077 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Etos Kerja, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya Kepuasan Kerja pegawai PNS UPTD Puskesmas Gombang I sebesar 0,077 poin.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

Uji Hipotesis Parsial (t)

Tabel 8
Hasil Pengujian Uji t

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,592	1,775			0,897	0,337
Budaya Organisasi	0,594	0,106	0,581		5,625	0,000
Lingkungan Kerja	0,275	0,078	0,372		3,544	0,001
Etos Kerja	0,077	0,059	0,095		1,304	0,202

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan uji t pada Tabel IV-12, menunjukkan bahwa signifikan untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $5,625 > t_{tabel}$ 2,03951 sehingga H1 **diterima**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di UPTD Unit Puskesmas Gombang 1.
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan uji t pada Tabel IV-12, menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel kondisi lingkungan kerja (X2) sebesar $0,001 < 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,544 > t_{tabel}$ 2,03951 sehingga H2 **diterima**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di UPTD Unit Puskesmas Gombang 1.
- 3) Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan uji t pada Tabel IV-12, menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel etos kerja (X3) sebesar $0,202 > 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,304 < t_{tabel}$ 2,03951 sehingga H3 **ditolak**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di UPTD Unit Puskesmas Gombang 1.

Uji Hipotesis Simultan (f)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	155,992	3	51,997	57,788	,000 ^b
Residual	27,894	31	0,900		
Total	183,886	34			

a. Dependent Variable: Etos Kerja (TotY)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (TotX1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3)

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F hitung adalah $57,788 > F_{tabel}$ 2,91 sebesar dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Gombang 1.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,921 ^a	0,848	0,834	0,949

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (TotX1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3)

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,834 atau 83,4% Kepuasan Kerja pegawai PNS di UPTD Unit Puskesmas Gombang 1 dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3), sedangkan sisanya ($100\% - 83,4\% = 0,166\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian Gunawan dan Kusniawati (2019) terkait analisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis, bahwa adanya faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai diantaranya yaitu faktor gaji/kesejahteraan, faktor hubungan antar pribadi/rekan kerja, faktor karakteristik pekerjaan dan faktor peluang untuk berkembang/promosi.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Gombang 1 menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai t_{hitung} $5,625 > t_{tabel}$ 2,03951 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R2 (koefisien determinasi) sebesar 0,848, artinya 84,8% variansi dari variabel independent dapat dijelaskan oleh variabel variansi dependent sebesar 84,8% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 15,2%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik, semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima pegawai semakin kuat budaya organisasi sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku pegawai. Budaya yang kuat ditentukan oleh pemerataan (shared) dan

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

identitas (intensity). Pemerataan menunjukkan sejauhmana setiap pegawai mempunyai nilai-nilai yang sama. Identitas menunjukkan tingkat komitmen pegawai pada nilai-nilai berlaku pada organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan memicu pegawai untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian budaya organisasi dengan pegawai yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombang I juga pegawai akan mematuhi atau menerapkan nilai-nilai yang ada di organisasi dan akan timbul rasa kepuasan secara individu dalam bekerja. Sedangkan budaya oraganisasi di dalam organisasi buruk maka akan menyebabkan para pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka akan merasa kecewa dengan keadaan organisasi yang seperti itu.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Gombang 1 menunjukan pengaruh signifikan dengan hasil nilai t hitung $3,544 > t$ tabel $2,03951$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar $0,848$, artinya $84,8\%$ variansi dari variabel independent dapat dijelaskan oleh variabel variansi dependent sebesar $84,8\%$ sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar $15,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja baik, kesan kenyamanan akan lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Selain itu lingkungan kerja yang baik pegawai akan semakin merasa puas karena merasa adanya ketenangan dan kesenangan setiap melakukan aktivitas kerja sehingga setiap pegawai akan mampu bekerja dengan maksimal dan optimal sesuai dengan tugasnya masing-masing.

c. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Gombang 1 menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dengan hasil nilai t hitung $1,304 < t$ tabel $2,03951$ dengan signifikansi sebesar $0,202 > 0,05$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar $0,848$, artinya $84,8\%$ variansi dari variabel independent dapat dijelaskan oleh variabel variansi dependent sebesar $84,8\%$ sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar $15,2\%$. Hasil ini menyatakan bahwa etos kerja ditolak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa Etos Kerja tidak meningkatkan Kepuasan pegawai PNS di UPTD Unit Puskesmas Gombang 1.

d. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Gombang 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut diketahui bahwa F hitung adalah $57,788 > F$ tabel $2,91$ sebesar dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Gombang 1.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Gombang 1 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PNS di UPTD Unit Puskesmas Gombang 1.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PNS di UPTD Unit Puskesmas Gombang 1.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai PNS di UPTD Unit Puskesmas Gombang 1.
4. Variabel independen (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja) secara bersama-sama atau secara slimutan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Pegawai PNS). Dengan demikian bahwa jika dalam organisasi memiliki budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja yang baik maka setiap pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi.
5. Variabel dominan pada penelitian ini adalah variabel Budaya Organisasi dengan nilai koefisien regresi paling besar sebesar $5,625$
6. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini meunjukkan bahwa variasi dari variabel independen (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja) sebesar $83,4\%$

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di UPTD Unit Puskesmas Gombang I. Oleh karena itu diharapkan

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian, misalnya di instansi luar kota Kebumen.

2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang I, hanya terbatas pada faktor budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama namun disarankan menambah variabel-variabel yang lain.

Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang I, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja.

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi praktis yang dapat dikemukakan penulis untuk dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Gombang I sudah baik, hal ini pegawai perlu meningkatkan performa dalam bekerja dengan cara menekankan kedisiplinan pegawai untuk selalu disiplin dalam absensi kehadiran, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan organisasi mengarahkan pegawai untuk selalu menerapkan atau mengamalkan nilai-nilai budaya organisasi agar bekerja secara efektif dan efisien maka akan mempertahankan budaya organisasi yang kuat
2. Lingkungan kerja UPTD Unit Puskesmas Gombang I perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara selalu memperhatikan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga menciptakan suasana nyaman dalam ruang gerak yang cukup dalam bekerja bagi seluruh pegawai dan rasa senang yang tinggi terhadap kondisi lingkungan kerja tersebut. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak membosankan serta dapat meningkatkan kepuasan kerja butuh kontribusi langsung dari organisasi, pimpinan dan juga masing – masing pegawai. Misalnya organisasi memberikan fasilitas penunjang seperti tersedianya ruang tersendiri untuk pegawai beristirahat. Dalam organisasi peran pimpinan juga sangat penting dalam mempertahankan lingkungan kerja agar tetap kondusif yang akan mendorong tiap pegawai didalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik dengan membangun komunikasi yang baik, memberikan kebebasan pegawai untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman mungkin, adanya support yang positif.

3. Etos kerja di UPTD Unit Puskesmas Gombang I masih kurang baik, pegawai harus meningkatkan etos kerja dan diharapkan organisasi memperhatikan etos kerja para pegawai dengan cara memberi pemahaman terhadap nilai-nilai yang secara mendasar yang dipegang pegawai agar pegawai dapat menilai bahwa bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan dan akan menumbuhkan kesadaran diri pada diri pegawai yang akan mempengaruhi perilaku kerjanya sehingga akan muncul rasa kepuasan kerja pada setiap pegawai.
4. Kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Puskesmas Gombang I sudah baik. Oleh karena itu UPTD Puskesmas Gombang I harus tetap mempertahankannya dan meningkatkan dengan cara organisasi lebih memperhatikan isi pekerjaan pegawai seperti beban kerja pegawai agar tidak terjadi adanya penerimaan beban kerja melebihi tupoksinya dan terus melakukan pemantauan secara rutin terhadap faktor-faktor yang mungkin dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai dan segera melakukan peningkatan agar kepuasan kerja pegawai tetap terjaga.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu.

1. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang I. Hal ini berarti budaya organisasi disuatu organisasi dapat dijalankan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja yang efektif dan efisien. Bagi individu, budaya organisasi mendorong pegawai memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi serta menjadi lebih produktif. Tobari (2015) menyatakan bahwa budaya dapat mewujudkan keinginan dan aspirasi dari para anggota organisasi, dengan hal demikian maka budaya dapat menciptakan kepuasan dan merupakan sumber motivasi yang kuat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Raisnayah (2020) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang I. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pranasari (2019) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bisa kondisi lingkungan kerja buruk maka akan buruk pula

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)

dampaknya terhadap individu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Putranto (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang I. Hal ini berarti semakin rendahnya etos kerja pegawai maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Padahal etos kerja adalah salah satu faktor kepuasan dari diri individu sendiri. Menurut Mangkunegara (2013:120) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu ada faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Di faktor pegawai seperti pendidikan atau pengalaman kerja, masa kerja, cara berfikir, presepsi dan sikap kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulher (2020) yang mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, S., Raisnaiyah. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (DPMG) Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*. Vol. 10. No. 2, Hal. 114-139.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, Mas Yuni, dkk. 2016. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4 Tahun 2016.
- Ardiansyah, A., dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kc Pematangsiantar. *Jurnal Maker*. Vol.3. No. 2, Hal 1-9.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Terasi Di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 5. No.3, Hal 577-588
- Busro, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert.
- Dipayana, G, Heryanda K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6. No. 2, Hal 37-46
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Cetakan Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal of Management Review*. Vol. 3. No. 2, Hal. 307-319.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan belas, Yogyakarta: BPF.
- Irgyiansyah, Muh, dkk. (2020). Peran Moderasi Kompensasi Dalam Menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Niagawan*. Vol.9. No. 1, Hal 20-27.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manoarfa, M. R., Adolfina., dan Uhing Y. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 8. No. 1, Hal. 242-251.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2. No. 2, Hal. 170-183.
- Pranitasari, D., Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 11. No. 1, Hal. 46-61.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari. S.L., Hakim L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Dimensi*. Vol. 9. No.2, Hal. 186-201.
- Pratama, R., dkk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 7. No. 2, Hal. 105-112.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Purnomo, S., Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani*. Vol. 3. No. 2, Hal. 259-266.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzhal dan Ella Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan, Rajawali Pers*, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)**

- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia Dan Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2017, Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kesatu, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sembiring, Masana. 2012. Budaya & Kinerja Organisasi: Perspektif Organisasi Pemerintah. Bandung: Fokus Media.
- Subhan, Muh., (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. Jurnal Manajemen. Vol. 6. No. 1, Hal. 13-19.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.0020
- Sugiyono, Dr. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif dan R&B. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2009. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, Statistika Untuk Penelitian, Alfa Beta, Bandung
- Tobari. 2015. Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. 2016. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wursanto, I. (2009). Dasar-dasar Ilmu Organisasi (2 nd ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Zulher. (2020). Analisis Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota. Menara Ekonomi. Vol. VI. No. 2, Hal. 99-105.