

BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDOSAT M2

Silvi Andika Citra Sari
silviacitrasari95@gmail.com
Anthon Rustono
Universitas Telkom

diterima: 17/5/2017; direvisi: 3/8/2017; diterbitkan: 24/2/2018

Abstract

High levels of delay and turnover rates indicate a problem with employee job satisfaction. Several factors that can affect employee job satisfaction are organizational culture and motivation. This study aims to determine the organizational culture, motivation and job satisfaction of employees at PT. Indosat M2 Provisioning & Maintenance Department. The research method used is quantitative method. The type of analysis used is descriptive and using multiple linear regression. Sampling technique in this study using nonprobability sampling by using sample saturated a number of 46 respondents. Data collection was done through questionnaires. Based on the results of data processing, it is known that the employee's assessment of organizational culture is 75.37%, motivation is 75.58% and job satisfaction is 70.65%, it means that organizational culture, motivation and job satisfaction are in high category. The overall results support that organizational culture and motivation have a positive and significant effect on employee work satisfaction of PT. Indosat M2 Provisioning & Maintenance Department.

Keywords : *organizational culture; motivation; employee job satisfaction*

Abstrak

Tingginya tingkat keterlambatan dan *turn over* menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning & Maintenance*. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Tipe analisis yang digunakan adalah deskriptif dan menggunakan regresi linier berganda. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan menggunakan sampel jenuh sejumlah 46 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa penilaian karyawan terhadap budaya organisasi sebesar 75,37%, motivasi sebesar 75,58% dan kepuasan kerja sebesar 70,65%, artinya bahwa budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Hasil keseluruhan mendukung bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning & Maintenance*.

Kata Kunci : budaya organisasi; motivasi; kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satunya yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2010) yakni kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Terdapat faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi termasuk variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Aryanda (2011) dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan Bank Muamalat Indonesia Jakarta. Selain itu, Habib et al (2014) juga menunjukkan penelitian bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di wilayah Mulan, Pakistan.

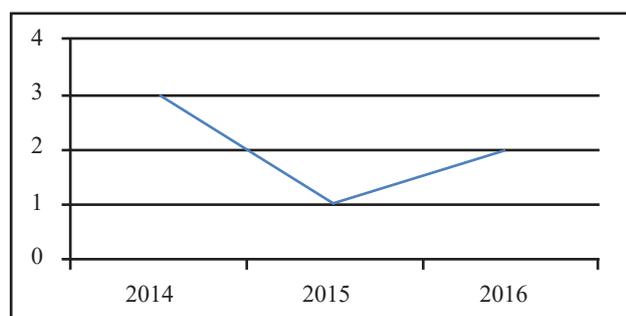
Menurut fenomena yang ada pada PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning & Maintenance* bahwa keterlambatan karyawan periode triwulan 1 hingga periode triwulan 3 mengalami kenaikan. Hal tersebut dapat dilihat dengan rekapitulasi data keterlambatan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Keterlambatan

Periode	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Rata-Rata Jumlah karyawan Datang Terlambat	Presentase
Triwulan 1	46	13	28,36%
Triwulan 2	46	14	30,43%
Triwulan 3	46	22	47,82%

Sumber: data yang telah diolah

Indikator lain yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari tingkat *turnover*. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2012) yakni kepuasan kerja dapat diukur dengan tingkat *turnover*. Data *turnover* karyawan PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning and Maintenance* periode tahun 2014-2016 ditunjukkan pada Gambar 1.



Sumber: data yang telah diolah

Gambar 1. Turn Over Karyawan

Berdasarkan tingkat keterlambatan dan *turnover* karyawan, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning & Maintenance* cukup rendah. Di sisi lain terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijanarko dan Melania (2014), Yuliandhari (2015). Untuk mengukur tingkat pelaksanaan budaya organisasi pada perusahaan penulis melakukan *preliminary study* (studi pendahuluan) melalui penyebaran kuesioner kepada sepuluh orang karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk melihat bagaimana implementasi dari budaya *Iforsee* (I4C) oleh karyawan. Hasil *preliminary study* tersebut kemudian dijelaskan dalam Tabel 2.

Tabel 2. *Preliminary Study* Budaya Organisasi *Iforsee* (I4C)

Budaya Organisasi <i>Iforsee</i> (I4C)	SS	S	TS	STS
<i>INTEGRITY</i>	50%	50%	-	-
<i>CUSTOMER FIRST</i>	40%	60%	-	-
<i>CAN DO</i>	50%	50%	-	-
<i>CARE</i>	60%	40%	-	-
<i>CHANGE</i>	30%	60%	10%	-

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan hasil *preliminary study* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi *Iforsee* (I4C) sudah diimplementasikan dengan baik bagi karyawan. Selain budaya organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selanjutnya yaitu motivasi. Salah satu indikator tinggi rendahnya motivasi dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Tingkat ketidakhadiran karyawan pada departemen ini cukup tinggi, hal tersebut terlihat dari setiap periode triwulannya yang mengalami kenaikan yang dipaparkan dalam Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dengan meningkatnya ketidakhadiran maka dapat digambarkan motivasi karyawan rendah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Menurut Robbins dan Judge (2011) terdapat 7 karakteristik penting yang digunakan sebagai acuan esensial dalam mengukur serta memahami budaya dari suatu organisasi, yaitu Inovasi dan berani mengambil resiko; Sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko. Perhatian pada hal-hal rinci; Sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan secara detail. Orientasi Hasil; Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil tersebut bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Orientasi Orang; Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan akibat dari hasil pada

orang-orang dalam organisasi. Orientasi Tim; Sejauh mana aktivitas kerja diorganisir oleh tim daripada individu. Keagresifan; Sejauh mana orang agresive dan kompetitif daripada santai. Stabilitas; Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) teori motivasi McClelland selain kebutuhan akan pencapaian, terdapat kebutuhan akan afiliasi dan kekuasaan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut terdiri dari 1) Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*); Kebutuhan akan pencapaian merupakan keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit. 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*); Orang yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang tinggi lebih memilih untuk menghabiskan waktu untuk menghabiskan waktu untuk menjaga hubungan sosial, bergabung dengan kelompok, dan ingin dicintai. 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*); kebutuhan akan kekuasaan merefleksikan keinginan seseorang untuk memengaruhi, melatih, mengajar atau menyemangati orang lain agar berprestasi.

Kepuasan kerja mengambil grand teori Sutrisno (2010) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dijadikan sub-variabel untuk pengukuran kepuasan kerja, yaitu: 1) Faktor psikologis, diantaranya: minat karyawan, bakat karyawan, keterampilan karyawan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan. 2) Faktor social, yaitu: hubungan karyawan dengan rekan kerja dan hubungan karyawan dengan atasan. 3) Faktor fisik, yaitu: jenis pekerjaan, lingkungan, waktu kerja, dan umur karyawan. 4) Faktor finansial, yaitu: jumlah gaji yang diberikan, jaminan dan tunjangan, fasilitas yang diberikan perusahaan, dan promosi jabatan.

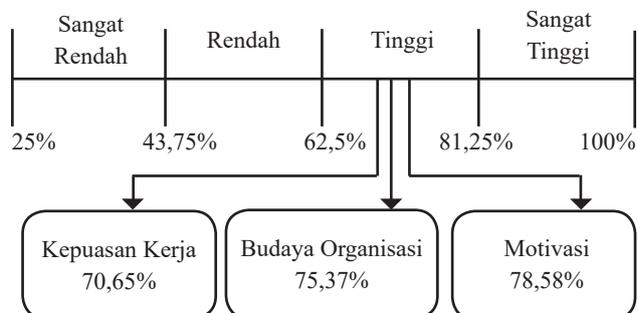
METODE

Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal. Operasionalisasi variabel pada penelitian ini diambil berdasarkan penelitian terdahulu, pada Tabel 4.

Populasi dalam penelitian ini yakni PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning & Maintenance* yang berjumlah sebanyak 46 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan menggunakan skala ordinal, maka data harus ditransformasikan ke dalam skala interval dengan menggunakan *Methods of Successive Interval (MSI)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, budaya organisasi apabila dilihat dari garis kontinum berada pada kategori tinggi dengan perolehan skor sebesar 75.37% (Gambar 3).



Gambar 3. Posisi Variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja pada Garis Kontinum

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara umum yang diterapkan sudah kuat dengan dimensi budaya organisasi yang dimiliki. Nilai persentase tertinggi berada pada pernyataan ke lima (setiap tugas yang diberikan karyawan perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik) sebesar 83,15%, artinya bahwa dalam setiap mengerjakan tugas yang diberikan, karyawan harus senantiasa memberikan hasil yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan sedangkan persentase terendah berada pada pernyataan ke sembilan (perusahaan selalu memperhatikan proses kerja dari setiap karyawan) sebesar 67,93%.

Variabel motivasi apabila dilihat dari garis kontinum berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 75.58%, artinya karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Nilai persentase tertinggi berada pada pernyataan ke lima (saya bersedia penambahan jam kerja atas pekerjaan yang diberikan) sebesar 82,06%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dengan penambahan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan persentase terendah berada pada pernyataan ke dua (saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya) sebesar 73,91%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung untuk belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki presentase sebesar 70,65% dan apabila dilihat dari garis kontinum maka berada pada kategori tinggi, artinya kepuasan yang dirasakan karyawan di perusahaan PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning & Maintenance* sudah

tinggi. nilai persentase tertinggi berada pada pernyataan ke delapan (saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan di tempat kerja saya) sebesar 80,98%. Hal tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja merupakan hal yang penting dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Rekan kerja tersebut dapat memberikan kenyamanan ketika berinteraksi di antara anggota yang satu dengan yang lainnya sehingga hal tersebut dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan masalah baik masalah dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Sedangkan persentase terendah berada pada pernyataan ke dua puluh dua (kesempatan saya untuk dipromosikan besar) sebesar 59,78%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	15.187	7.331	2.072	.044
	Budaya Organisasi	.923	.134	.681	6.874
	Motivasi	.324	.137	.234	2.368

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,187 + 0,923X_1 + 0,324X_2$$

Hasil Fhitung (34.429) > Ftabel (3.17) dan nilai signifikansi pada perhitungan (Sig.) sebesar 0,00 < 0,05 artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning & Maintenance*.

Variabel budaya organisasi memiliki t hitung (6.874) > t tabel (2.01808), dan nilai sig. 0.000 < 0.05, nilai koefisien variabel X_1 bernilai positif. Hal tersebut berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning & Maintenance*. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Herawan, et al. (2015) dan Irvianti, et. al. (2012).

Variabel Motivasi memiliki thitung (2.368) > t tabel (2.01808), dan nilai sig. 0.022 < 0.05, nilai koefisien variabel X_2 bernilai positif. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning & Maintenance*. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Karmita, et al. (2015).

Tabel 6. Koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.629	.611	7.09637	1.909

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini adalah 0,629 atau sebesar 62,9%. Dari nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara simultan sebesar 62,9% terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Indosat M2 Departemen *Provisioning dan Maintenance*, dan sisanya 37.1% dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya organisasi dan motivasi.

KESIMPULAN

Tanggapan responden terhadap budaya organisasi berada pada kategori tinggi, artinya bahwa budaya organisasi yang ada sudah kuat dan diimplementasikan dengan baik oleh karyawannya, namun masih ada yang kurang yaitu dalam memperhatikan proses kerja dari setiap karyawannya.

Motivasi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki motivasi yang cukup baik dalam mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi masih ada yang kurang yaitu pada penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu.

Tingginya tingkat kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi, namun masih terdapat hal yang kurang yakni pada kesempatan promosi yang diberikan.

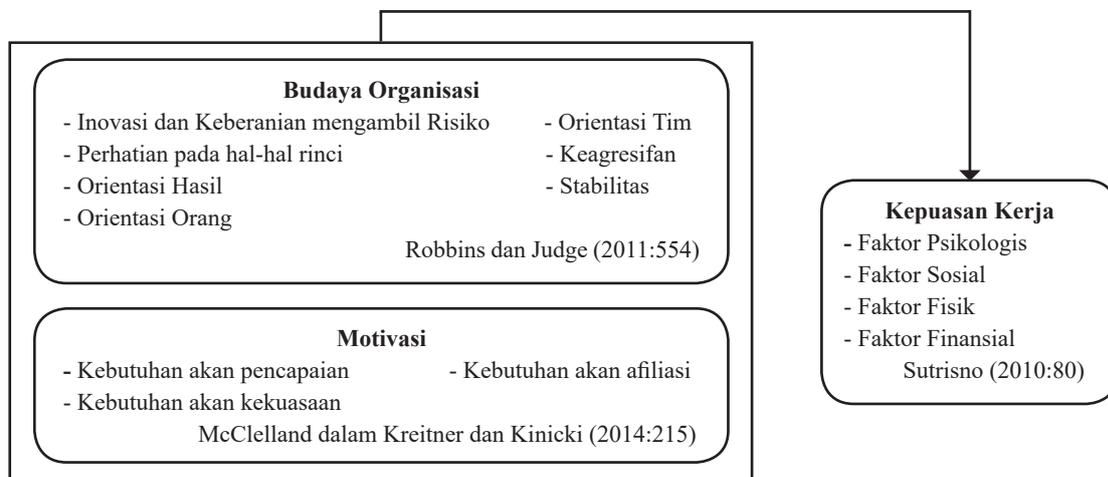
Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 62,9% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi dan motivasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanda. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen, 9.
- Habib, Salman, et al. 2014. *The impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employees Commitment and Turn Over Intention*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvianti, L. S. D., Prabowo, R. J., & Permana, G. A. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Surya Raya. Binus Business Review, 3(1), 425-435.

- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. 2015. Pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada analis kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. 2011. *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Safa, N. S., Sookhak, M., Von Solms, R., Furnell, S., Ghani, N. A., & Herawan, T. 2015. Information security conscious care behaviour formation in organizations. *Computers & Security*, 53, 65-78.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wijanarko, Raden Fajar dan Melania. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Banjarmasin. *KINDAI*, 10:1
- Yuliandhari, Willy Sri. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Kasus pada Universitas X. *Widyagama*, 14:1

LAMPIRAN



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Tabel 3. Data Ketidakhadiran

Periode	Jumlah Karyawan Per Triwulan	Ketidakhadiran			Jumlah Karyawan Tidak Hadir Per Triwulan	Persentase Tidak Hadir
		Sakit	Izin	Tidak ada keterangan		
Triwulan 1	46	8	7	2	17	36,95%
		17,39%	15,21%	3,34%		
Triwulan 2	46	9	9	4	22	47,82%
		19,56%	19,56%	8,69%		
Triwulan 3	46	8	9	7	24	52,17%
		17,38%	19,56%	15,21%		

Sumber: data yang telah diolah

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1	Budaya Organisasi	Inovasi dan Keberanian mengambil resiko	Sejauh mana karyawan terdorong untuk lebih inovatif Sejauh mana karyawan terdorong untuk lebih berani mengambil resiko
		Perhatian pada hal hal rinci	Sejauh mana karyawan diharapkan untuk lebih presisi Sejauh mana karyawan menunjukkan sikap analisis terhadap permasalahan
		Perhatian pada hal-hal rinci	Sejauh mana karyawan menunjukkan sikap perhatian terhadap detail tugas yang diberikan
		Orientasi Hasil	Berorientasi pada hasil Berorientasi pada proses
		Orientasi Orang	Pengambilan keputusan berdasarkan efek dan hasil yang ditimbulkan anggota
		Orientasi Tim	Berorientasi pada tim/ Kelompok Berorientasi pada individu
		Keagresifan	Tingkat keagresifan dalam organisasi Tingkat kompetisi karyawan dalam organisasi
		Stabilitas	Mempertahankan jumlah anggota yang ada
		2	Motivasi (Kreitner dan Kinichi, 2014:215)
Kebutuhan akan Afiliasi	Hubungan baik dengan atasan Hubungan baik dengan rekan Hubungan baik dengan bawahan		
Kebutuhan akan Kekuasaan	Menjadi contoh Berjiwa kepemimpinan Adanya Paksaan		
3	Kepuasan Kerja (Sutrisno, 2012:80)	Faktor Psikologis	Minat Bakat Sikap Terhadap Kerja Keterampilan
		Faktor Sosial	Interaksi dengan rekan kerja Interaksi dengan atasan
		Faktor Fisik	Jenis Pekerjaan Waktu Kerja Lingkungan Kerja Umur
		Faktor Finansial	Gaji Jaminan Tunjangan Fasilitas Promosi