

THE INFLUENCE OF WORK CULTURE ON JOB SATISFACTION OF VILLAGE OFFICERS IN KAYU ANGIN, MAJENE REGENCY

Muhammad Rivai¹, Syahril²

¹ Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, E-mail: rivai@stiemmamuju.ac.id

² Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, E-mail: syahrilhatta319@gmail.com

Abstract: This research discusses the influence of work culture on employee job satisfaction at Aparat desa kayu angin kabupaten majene. By using descriptive survey research methods and quantitative methods, this research found that the organizational culture implemented in the company has a significant influence on employee job satisfaction. The research results show that employees who implement the organizational culture provided by the company, such as behavioral regularity, norms, values and philosophy, have higher job satisfaction. Apart from that, salary indicators also play an important role in increasing employee job satisfaction. The results of this research contribute to further understanding of how organizational culture and compensation can increase employee job satisfaction, as well as the implications for organizational performance.

Keywords: Work Culture, Employee Job Satisfaction

Abstrak: Penelitian ini membahas pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja aparat desa di Aparat desa kayu angin kabupaten majene. Dengan menggunakan metode penelitian survei deskriptif dan metode kuantitatif, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Pemerintah Desa tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparat desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparat desa yang menerapkan budaya organisasi yang diberikan Pemerintah Desa, seperti keteraturan perilaku, norma, nilai, dan filosofi, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, indikator gaji juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja aparat desa. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana budaya organisasi dan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja aparat desa, serta implikasinya pada kinerja organisasi.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menimbulkan tuntutan bagi organisasi untuk selalu melakukan penyesuaian dan inovasi dalam menghadapi tantangan yang beragam dan seringkali tak terduga. Salah satu aspek krusial yang akan dihadapi di masa yang akan datang adalah kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya secara efektif dan efisien untuk bersaing dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Hal ini menegaskan perlunya upaya terus-menerus dalam mengelola semua aspek yang dimiliki oleh organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Hasil studi menunjukkan bahwa permintaan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat (Gusriani 2018).

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, bagaimanapun bentuk dan tujuan yang dibuat organisasi tersebut berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan Pemerintah Desa atau organisasi (Larasati, 2018).

Menurut Torang (2013: 106) dalam bukunya menyatakan budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang sehingga menjadi nilai (value) dan gaya hidup bagi sekelompok individu dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara menyatakan 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 internal (Abadiyah 2016).

Istilah "kualitas kehidupan kerja" mengacu pada nilai yang ditempatkan pada orang-orang ketika mereka melakukan tugas sehari-hari di tempat kerja (Setiawati & Wahyudi, 2020) karena memprioritaskan kesejahteraan aparat desa akan menghasilkan tempat kerja yang lebih menyenangkan dan karena hal itu akan lebih baik melayani kepentingan bisnis secara menyeluruh. Bersenang-senang di tempat kerja meningkatkan pandangan seseorang dan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dalam pekerjaannya. Namun, jika keseimbangan kehidupan kerja seseorang tidak memuaskan, mereka mungkin kehilangan motivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006) dalam penelitiannya, kesejahteraan adalah tunjangan atau gaji yang diberikan sebagai pelengkap (material dan non-material) yang dibagikan berdasarkan kebijaksanaan, kesejahteraan pegawai sangat terikat dan ditentukan oleh kompensasi yang didapatkan dari pekerjaannya. Kesejahteraan menghasilkan pegawai yang bahagia dan nyaman untuk mengerjakan pekerjaan mereka sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal dan untuk itu dalam mengkaji kesejahteraan pegawai harus memahami tentang kompensasi dalam sebuah Pemerintah Desa.

Dalam hal kedisiplinan Desa Kayu Angin Kabupaten Majene termasuk Pemerintah Desa yang ketat akan peraturan, dimana aparat desa dituntut untuk selalu tepat waktu dalam jam masuk dan pulang kerja. Bagaimana tidak, apabila terdapat aparat desa yang telat datang bekerja aparat desa akan mendapatkan peringatan baik berupa Surat Peringatan (SP) sesuai kebijakan yang sudah diberlakukan oleh KAn.

Pemerintah Desa tentunya menuntut aparat desa bertindak sesuai dengan budaya organisasinya. Sebagai timbal baliknya, Pemerintah Desa juga berkewajiban dalam menjaga aparat desanya, yaitu dengan memberikan apa yang sudah menjadi hak aparat desa. Faktor-faktor yang mempengaruhi hak yang diterima ini bisa berupa gaji, tunjangan, kompensasi dan lain-lain.

Dari data Pemerintah Desa yang diterima, berpendapat bahwa kepuasan kerja di Pemerintah Desa ini seharusnya menunjukkan kepuasan kerja yang baik pada aparat desa. Namun, terdapat beberapa aparat desa yang menunjukkan ketidakjelasan mengenai puas atau tidaknya mereka bekerja di Pemerintah Desa ini, karena aparat desa ingin mendapatkan sesuatu yang lebih dari Pemerintah Desa.

2. METODE

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif, yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik (satu variabel atau lebih independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, metode ini dipakai untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif serta statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono 2017; 10).

Penggunaan tipe ini bertujuan untuk mengukur secara cermat dengan memakai analisa kuantitatif untuk memperkuat gambaran sistematis dan menghimpun fakta yang ada mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja aparat desa pada Aparat desa kayu angin kabupaten majene.

B. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Desa Kayu Angin Kabupaten Majene site Loreh.

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua aparat desa Aparat desa kayu angin kabupaten majene yang berjumlah 45 aparat desa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini memakai sampling jenuh yang termasuk dalam metode non-probability sampling. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, yaitu seluruh responden dalam populasi dijadikan sampel yaitu sample sebanyak 45 orang.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik Sensus. Teknik Sensus Sampling merupakan teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dipakai sebagai sampel, istilah lain sampel sensus adalah teknik

sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013; 85). Alasan penggunaan teknik sensus dikarenakan populasinya berjumlah sedikit.

E. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Wawancara
- 2) Kuesioner
- 3) Observasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Jumlah skor
		Sangat setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1	Keteraturan Perilaku	36	7,5	1	0,5	0	428
		360	60	6	2	0	
2	Norma (standar perilaku)	35	7	2	1	0	422
		350	56	12	4	0	
3	Nilai (mutu produk)	34,5	8	2,5	0	0	424
		345	64	6	0	0	
4	Filosofi	35	6	2	2	0	209
		178	24	4	4	0	
5	Aturan	33	10	2	0	0	211
		165	40	6	0	0	
6	Iklim Organisasi	26,5	14	4	0,5	0	403
		265	112	24	2	0	
Jumlah Skor							2097
Skor Tertinggi (4 x 45 x 10)							2250
Kategori							Sangat Setuju

Sumber: Data Olah Penelitian

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa berdasarkan observasi, kuesioner, wawancara yang dilakukan dapat dilihat jawaban dari setiap indikator kategori baik dengan skor 2.097 dengan sub indikator yang mempengaruhi adalah sub indikator Keteraturan Perilaku dengan skor 428, aparat desa Aparat desa kayu angin kabupaten majene telah menerapkan budaya yang diberikan Pemerintah Desa kepada aparat desa sebagai pedoman dalam berperilaku dengan baik kepada sesama rekan kerja sehingga bisa menciptakan kepuasan kerja pada setiap aparat desa. Hal ini diperkuat dengan pendapat Koesmono (2005; 170) yang menyatakan bahwa pada dasarnya semakin positif sikap kerja, maka semakin besar juga kepuasan kerja.

Tabel 2. Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Jumlah skor
		Sangat setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1	Gaji	34	9	2	0	0	424
		340	72	12	0	0	
2	Pekerjaan itu sendiri	29	13	2	1	0	207
		155	44	6	2	0	
3	Promosi	29	12	3	1	0	204
		145	48	9	2	0	
4	Supervisi	30	14	1	0	0	209
		150	56	3	0	0	
5	Rekan Kerja	41	1	2	1	0	217
		205	4	6	2	0	
Jumlah Skor							1261
Skor Tertinggi (4 x 45 x 10)							1350
Kategori							Sangat Setuju

Sumber: Data Olah Penelitian

Data yang terdapat pada tabel rekapitulasi di atas berisi penjelasan bahwa variabel kepuasan kerja aparat desa pada Aparat desa kayu angin kabupaten majene telah berada pada kategori baik dengan skor 1.261 dengan skor tertinggi 1.350. Hasil ini memberikan gambaran bahwa dari setiap indikator yang paling dominan yaitu indikator Gaji dengan skor 424. Hal itu disebabkan pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa puas jika sesuatu yang diinginkan sesuai, salah satunya kepuasan terhadap gaji.

A. Uji Validitas

Untuk mengukur pernyataan penelitian digunakan sebanyak 16 item pernyataan yang disusun dari 10 item pernyataan dari indikator Budaya Organisasi dan 6 item pernyataan dari indikator Kepuasan Kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (X)				
No	Item	r hitung	t tabel (a=0,05)	Keterangan
1	X1	0,362	0,294	Valid
2	X2	0,757	0,294	Valid
3	X3	0,837	0,294	Valid
4	X4	0,821	0,294	Valid

5	X5	0,478	0,294	Valid
6	X6	0,647	0,294	Valid
7	X7	0,824	0,294	Valid
8	X8	0,659	0,294	Valid
9	X9	0,684	0,294	Valid
10	X10	0,468	0,294	Valid

Sumber: SPSS Statistics

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Data Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Y)				
No	Item	r hitung	t tabel (a=0,05)	Keterangan
1	Y1	0,740	0,294	Valid
2	Y2	0,673	0,294	Valid
3	Y3	0,750	0,294	Valid
4	Y4	0,791	0,294	Valid
5	Y5	0,507	0,294	Valid
6	Y6	0,830	0,294	Valid

Sumber: SPSS Statistics

B. Uji Reliabilitas

Variabel yang di uji ada 2 indikator, antara lain ialah indikator Budaya Organisasi dan indikator Kepuasan Kerja dari total 16 item pernyataan dengan memakai system SPSS for Windows.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya Organisasi	10	0,855	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	6	0,811	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS Statistics

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien Alpha untuk Variabel Budaya Organisasi (X) sebesar $0,855 > 0,60$ dan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar $0,811 > 0,60$. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai Koefisien Alpha 0,60. Berarti variabel yang diteliti menunjukkan hasil beragam dan variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 dan disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

C. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan dianalisis menggunakan SPSS Statistics, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis
Budaya Organisasi (X) vs Kepuasan Kerja (Y)

No	Item	r hitung	t tabel (a=0,05)	Keterangan
1	X vs Y	0,934	2,345	Signifikan

Sumber: SPSS Statistics

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) antara budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,934, yang lebih besar dari nilai koefisien korelasi yang signifikan (0,294). Selain itu, nilai t tabel juga lebih besar dari nilai t tabel yang signifikan (2,345). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diuji diterima, yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparat desa.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh Aparat desa kayu angin kabupaten majene memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kepuasan kerja aparat desa. Budaya organisasi yang diterapkan, seperti keteraturan perilaku, norma, nilai, filosofi, aturan, dan iklim organisasi, mempengaruhi kepuasan kerja aparat desa. Keteraturan perilaku, misalnya, memiliki skor tertinggi dengan nilai 428, yang menunjukkan bahwa aparat desa Aparat desa kayu angin kabupaten majene telah menerapkan budaya yang diberikan Pemerintah Desa sebagai pedoman dalam berperilaku dengan baik kepada sesama rekan kerja.

Kepuasan kerja aparat desa juga dipengaruhi oleh indikator-indikator lain seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Gaji, misalnya, memiliki skor tertinggi dengan nilai 424, yang menunjukkan bahwa aparat desa Aparat desa kayu angin kabupaten majene merasa puas dengan gaji yang diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh Aparat desa kayu angin kabupaten majene memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja aparat desa. Oleh karena itu, Pemerintah Desa dapat meningkatkan kepuasan kerja aparat desa dengan meningkatkan budaya organisasi yang diterapkan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja aparat desa pada Aparat desa kayu angin kabupaten majene maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya organisasi pada Aparat desa kayu angin kabupaten majene dilihat berdasarkan indikator Keteraturan perilaku, Norma (standar perilaku), Nilai (mutu produk), Filosofi, Aturan dan Iklim Organisasi berada pada kategori sangat setuju.

- Kepuasan Aparat desa pada Aparat desa kayu angin kabupaten majene dilihat berdasarkan indikator Gaji, Pekerjaan Itu Sendiri, Promosi, Supervisi dan Rekan Kerja berada pada kategori sangat setuju.
- Terdapat pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparat desa pada Aparat desa kayu angin kabupaten majene yaitu 53%. Sedangkan sisanya sebesar 47% menggambarkan variabel lain seperti stress kerja, motivasi aparat desa, produktivitas kerja yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja aparat desa pada Aparat desa kayu angin kabupaten majene, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- Diharapkan bagi seluruh aparat desa Aparat desa kayu angin kabupaten majene agar dapat mematuhi aturan yang berlaku untuk datang bekerja tepat waktu, memakai seragam yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Desa pada hari nya.
- Diharapkan kepada Pemerintah Desa agar dapat memberikan gaji atau tunjangan kepada aparat desa Aparat desa kayu angin kabupaten majene selalu tepat waktu, karena dengan pembagian gaji yang tepat waktu dan sesuai dengan harapan akan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi aparat desaya sehingga kinerja pada Pemerintah Desa akan baik pula dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- Terdapat beberapa aparat desa pada Aparat desa kayu angin kabupaten majene yang bekerja tidak pada bidang dan keahlian aparat desanya, hal ini perlu diperhatikan sebaik mungkin sehingga seluruh aparat desa akan mendapat kepuasan dalam bekerja. Hal ini juga akan mengurangi tingkat turnover pada Pemerintah Desa karena dengan adanya kepuasan aparat desa mereka tidak akan mengeluh pada pekerjaannya.

5. DAFTAR PUSTAKA.

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2(1), 49-66.
- Ariyanto, I., Rohendi, A., & Rahim, A. H. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Medik RS Khusus Paru Kabupaten Karawang. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(1), 8052-8067.
- Hutabarat, R. A., & Lubis, E. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparat desa Pada PT. Alfa Scorpai Yamaha Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu. JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial, 1(3), 1-11.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

- Supendi, S. N., Rezeki, F., Fadia, A. N., Nursyihab, D. A., & Akbar, M. (2024, February). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA APARAT DESA DI PT HALUAN CIPTA MAJU. In *Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 346-353).
- Triany, C. C. A., Sutrisno, S., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Aparat desa Terhadap Kinerja Aparat desa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 8104-8116.
- Trilvita, L., & Kirana, K. C. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Quality of Work Life Aparat desa Fashion Store Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 712-716.
- Syamsir, T. (2013). Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi).[Organization and Management (Behavior, Structure, Culture and Organizational Change)]. Bandung: Alfabeta. W442W9753.[in Indonesian].
- Wewengkang, F., Dotulong, L. O., & Loindong, S. S. (2023). PENGARUH FASILITAS KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP KEBAHAGIAAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MINAHASA TENGGARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 817-826.
- Wulandari, D. (2024). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Aparat desa (Studi Kasus pada Aparat desa PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi). *Jurnal Adijaya Multidisplin*, 2(02), 106-118.