
Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Ida Ayu Gede Sri Padma Dewi⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina⁽²⁾

I Made Suasti Puja⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: idaayusripadmawidya@gmail.com

ABSTRACT

Employee job satisfaction is one of the factors that influence various aspects of PT. Bank BPD Bali Mangupura Branch Office. This finding aims to determine the impact of organizational culture, teamwork, work discipline in partial and simultaneous ways on employee job satisfaction. The sample used for research is as many as 35 respondents in the credit department. This study uses data collection methods which include: observation, interviews, literature study, documentation, and questionnaires. In this research the data analysis methods used included research instrument tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination experiment (R²), t-test and F-test. This research states that organizational culture, teamwork, work discipline have a positive and significant impact on employee job satisfaction.

Keywords: *organizational culture; teamwork; work discipline; job satisfaction*

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi berbagai aspek pada PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura. Temuan ini memiliki tujuan untuk menentukan dampak dari budaya organisasi, *teamwork*, disiplin kerja dengan cara parsial dan silmutan bagi kepuasan kerja karyawan. Sample yang dipakai untuk riset yaitu sebanyak 35 orang responden pada bagian kredit. Penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data yang meliputi : observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi, dan kuisisioner. Dalam riset ini cara analisis data yang dipakai antara lain uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, percobaan koefisien determinasi (R²), uji.t dan uji.F. Riset ini menyatakan jika budaya organisasi, *teamwork*, disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *budaya organisasi; teamwork; disiplin kerja; kepuasan kerja*

Pendahuluan

(Hasibuan, 2020) menyatakan manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mengelola ikatan peran karyawan sehingga dapat berkontribusi tepat dan cepat untuk terwujudnya tujuan organisasi, individu maupun masyarakat.

Kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan tanda bahwa karyawan merasa puas dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan karyawan terhadap apa yang dikerjakannya, yang menjadi perilaku positif dalam bekerja dan seluruh hal yang ditemui pada ruang lingkup kerjanya. Kepuasan kerja ialah keadaan positif mengenai tugas seorang karyawan berupa apa yang didapat dari suatu penilaian karakteristik (Robbins, 2012). Kepuasan kerja adalah pemahaman bersama dari setiap orang mengenai pekerjaan mereka di lingkungan yang menyenangkan dan mendukung pekerjaan mereka (Handoko, 2015).

Kepuasan kerja adalah aspek mendasar dari kehidupan individu. Indeks yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu, budaya organisasi, *teamwork*, dan disiplin kerja. Adapun indikator berdampak pada kepuasan kerja karyawan ialah, pekerjaan, upah, promosi, pengawas serta rekan kerja (Afandi, 2018). (Sriyono & Lestari, 2013) mengemukakan kepuasan kerja ialah keadaan atau perasaan dimana seorang berhak memperoleh apa yang diinginkan atau bahkan melebihi apa yang diinginkan.

Budaya organisasi dibentuk oleh individu yang ada pada sebuah perusahaan melalui kepatuhan etika organisasi, serta hak-hak karyawan yang diberikan kepada masing-masing orang serta jenis struktur organisasinya. (Robbins, 2012), menjabarkan bahwa budaya organisasi yaitu sistem makna, kepercayaan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi dan sangat berpengaruh pada cara bertindak satu dengan yang lain serta orang asing. Penerapan budaya organisasi pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja pegawai disuatu organisasi, serta dapat menciptakan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan apapun. Hasil kajian Herawan, dkk (2015) memperlihatkan bahwa penerapan budaya organisasi berdampak signifikan dengan kepuasan kerja karyawan disebuah perusahaan. (Luthans, 2011) mendefinisikan budaya organisasi ialah pola pikir dasar yang ditanamkan pada personel baru untuk merasakan berfikir dan bertindak hari ke hari. Adapun indeks budaya organisasi ialah sebagai berikut : kesadaran diri, keagresifan, orientasi team, kepribadian, performa (Edison, 2020).

Teamwork adalah kegiatan dilakukan secara gotong royong untuk menetapkan tujuan organisasi dalam upaya mencapai kinerja yang lebih cepat dan tepat (Robbins, 2012). Menurut (Rahman, 2018), Kerjasama tim merupakan suatu bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh

kelompok yang perlu diorganisasi serta dimanage dengan tepat. Tim terdiri dari orang-orang dengan keahlian berbeda dan dikoordinasikan secara erat untuk bekerjasama dengan manajemen. Adanya *teamwork* pada sebuah organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menciptakan kepuasan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara berkelompok. Indikator yang meliputi kerjasama tim menurut (Sandra, 2007) antara lain : (Bekerjasama, mengungkapkan harapan positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, membangun semangat kelompok

Selain budaya organisasi, *teamwork* perlu diperhatikan, disiplin kerja juga berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sadar dan bersedia untuk mematuhi seluruh SOP yang berlaku. (Edy Sutrisno, 2017), mengemukakan disiplin menggambarkan sikap sedia dan rela dalam menjalankan segala peraturan disekitarnya. Oleh (Hasibuan, 2017), Disiplin kerja ialah ketulusan seorang individu menaati segala aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam bekerja pada sebuah organisasi perlu di lestarikan dan diterapkan dengan baik guna untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. (Mangkunegara, 2011), disiplin kerja ialah alat yang diaplikasikan manager guna berkomunikasi antar karyawannya dalam meningkatkan kesadarannya, motivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka dalam mentaati SOP perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan pra-survey yang dilakukan kepada beberapa karyawan dibagian pelaksana kredit secara acak, ditemukannya indikasi terjadinya penurunan kepuasan kerja oleh karyawan bagian kredit. Kepuasan kerja PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura, dapat dinilai dari pendapatan atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan yang diberikan oleh PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura adalah gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, uang makan dan uang bensin. Penambahan penghasilan yang diberikan setiap jabatan biasanya berbeda-beda karena disesuaikan dengan target kerja yang bersangkutan dan berdampak pada kehadiran karyawan. Pemberian tunjangan kinerja diberikan pada karyawan yang bisa mencapai target sesuai rencana pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Kepuasan kerja terhadap karyawan Bagian kredit PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura juga dapat dinilai dari adanya rekan kerja yang menyenangkan dalam berinteraksi dan membantu sesama karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan, meminta saran ataupun memberikan kritikan yang bisa membangun kinerja karyawan satu sama lain baik dalam melaksanakan tugas maupun menyelesaikan tugas agar tercapainya tujuan yang maksimal dan menimbulkan rasa puas bagi karyawan dan perusahaan.

Kajian (Herawan, 2015) dimana budaya organisasi mempunyai efek yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

H1: Diduga Budaya Organisasi berdampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja karyawan bagian kredit PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura.

Riset (Devina, 2018) menyatakan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh *positive* dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Diduga *teamwork* berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja pada PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura pada bagian kredit.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai efek positif dan signifikan dengan kepuasan kerja

H3 : Diduga disiplin kerja berdampak positif dan signifikan dengan kepuasan kerja di PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura pada bagian kredit.

Kajian (Herawan, 2015), (Devina, 2018), (Putri et al., 2020) diperoleh bahwa budaya organisasi, *teamwork* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

H4: Diduga budaya organisasi, *teamwork* serta disiplin kerja berpengaruh *positive* dan signifikan pada kepuasan kerja di PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura pada bagian kredit

Metodelogi Penelitian

Dalam kajian ini menggunakan riset kuantitatif yang mengaplikasikan pendekatan statistik dalam menjawab permasalahan yang diajukan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif bermaksud untuk memahami suatu dampak variabel *independent* (budaya organisasi, *teamwork*, disiplin kerja) terhadap variabel *dependent* (kepuasan kerja). penelitian ini berlokasi pada PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura. Data kuantitatif penelitian ini berupa data jumlah karyawan dan absensi karyawan bagian kredit PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan berdasarkan pertimbangan karena ditemukannya permasalahan terkait variabel yang diteliti yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan. Ukuran populasi yang relatif kecil yaitu 35 orang karyawan bagian kredit menjadi dasar dalam menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan seluruh anggota populasi pada bagian pelaksana kredit. Tahap pra survey dilakukan wawancara untuk mendapatkan data mengenai permasalahan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya digunakan kuesioner untuk mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti dengan memberdayakan Skala Likert.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Riset ini membuktikan budaya organisasi berdampak *positive* dan signifikan pada kepuasan kerja dengan didasarkan oleh nilai koefisien regresi budaya organisasi sejumlah 0,314 (hasil

positif), $t_{hitung}(2,140) > t_{tabel}(2,039)$ dan nilai sig. $0,040 < \alpha 0,05$. dan menyatakan jika terjadi peningkatan budaya organisasi (X_1) maka berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan bagian kredit PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura (Y) secara signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>One -Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		35
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,31344943
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.122
	<i>Positive</i>	.118
	<i>Negative</i>	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah, 2023

Menurut *output* di Tabel 1 ditemukan hasil Sig.(2-tailed) sejumlah $0,200 > 0,05$. Itu berarti hasil residual terstandarisasi dan dapat dilihat menyebar secara normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>.Coefficients.^a</i>				
	<i>Unstandardized Coefficients.</i>		<i>Standardized Coefficients.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B.	Std. Error	Beta.	Tolerance.	VIF.
1 (<i>Constant</i>)	11,295	1,861			
Budaya organisasi	0,314	0,147	0,204	0,284	3,527
<i>Teamwork</i>	0,350	0,158	0,365	0,264	3,793
Disiplin kerja	0,453	0,213	0,369	0,238	4,201

Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: data diolah, 2023

Output pada tabel 2 terlihat hasil *Tolerance* budaya organisasi sejumlah 0,284; *teamwork* sejumlah 0,264; dan disiplin kerja sejumlah $0,238 > 0,1$ atau 10%. Berikutnya hasil VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel budaya organisasi 3,527; *teamwork* sebesar 3,793; dan disiplin kerja sebesar 4,201 lebih kecil dari 10, maka artinya tidak adanya multikolinieritas diantar variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	.Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B.	Std. Error	Beta.		
1 (Constant)	1,113	1,164		0,956	0,347
Budaya organisasi	-0,038	0,104	-0,119	-0,364	0,718
Teamwork	0,134	0,099	0,460	1,355	0,185
Disiplin kerja	-0,128	0,133	-0,342	-0,958	0,345

Dependent Variable : Abs_RES

.Sumber:data diolah, 2023

Hasil output tabel 3 bisa dijelaskan jenis regresi tidak terdapat tanda terjadinya heteroskedastisitas. Karena Sig. variabel terdapat absolut residual dalam variabel budaya organisasi sebesar 0,718; *teamwork* sebesar 0,185; dan disiplin kerja sebesar 0,345 > 0,05, jadi jenis regresi yang terjadi tidak ada tanda terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11,295	1,861			0,000	.492
Budaya organisasi	.314	.147	.204	.140	.140	.040
Teamwork	.350	.158	.365	.211	.211	.035
Disiplin kerja	.453	.213	.369	.127	.127	.041

Variabel bebas: Kepuasan kerja (Y).

.Sumber:data diolah, 2023

Menurut perhitungan pada tabel 4., maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda antara lain iyalah:

$$Y = 11,295 + 0,314X_1 + 0,350X_2 + 0,453X_3$$

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²).

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.882 ^a	.778	.756	1,37554

Sumber:data diolah, 2023

Menurut perhitungan pada Tabel 5 ditemukan bahwa hasil koefisien determinasi (D) yang dinyatakan pada kolom *R square* sejumlah : 0,778 x 100% = 77,8%. Maka bisa dinyatakan budaya organisasi, *teamwork*, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 77,8% pada kepuasan kerja

karyawan bagian kredit PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura, sedangkan sisanya sebesar 22,2% yang disebabkan adanya faktor lain yang tidak dibahas pada analisis.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parsial T (Uji t-Test)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	.(Constant)	11,295	1,861		0,000	.492
	Budaya organisasi	.314	.147	.204	2,140	.040
	Teamwork	.350	.158	.365	2,211	.035
	Disiplin kerja	.453	.213	.369	2,127	.041

Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel maka diketahui dengan cara parsial budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan bagian kredit PT.Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura. Secara parsial *teamwork* (X2) mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan bagian kredit PT.Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura. secara parsial disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan bagian kredit PT.Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik (F-test)

ANOVA ^a						
	Model.	Sum of Squares.	Df	Mean.	Square.	FSig.
1	Regression.	205,345	3	68,448	36,176.	000 ^b
	Residual.	58,655	31	1,892		
	Total.	264,000	34			

Sumber : data diolah, 2023

Dari rumus tersebut didapat nilai F tabel sebesar 2,922, maka dapat dinyatakan bahwa F hitung (36,176) > F tabel (2,922). Maka dapat bandingan dengan nilai Sig. dan F hitung maka bisa diartikan jika Ho tidak diterima dan Ha diterima, maka ketiga variabel bebas (budaya organisasi, *teamwork*, disiplin kerja.) berpengaruh signifikan pada variabel terikat (kepuasan kerja.).

Simpulan

Berdasarkan hasil kajian serta penjelasan diatas, maka dapat diambil positif kesimpulan bahwa secara pasrisal dan silmutan jika budaya organisas berdampak dan signifian, *teamwork* mempunyai dampak positif dan signifikan, disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kredit di PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Mangupura.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Pubhling.
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1–9.
- Edison. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herawan, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 18(1), 84466.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Rahman. (2018). (*Studi pada Karyawan PT . First Media Malang*) (Issue April).
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Robbins. (2012). *MAN 3240 - Applied Organizational Behavior (New / Master) - Coronel Title : Essentials of Organizational Behavior , 11th edition*.
- Sandra, D. (2007). *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Progression.
- Sriyono, & Lestari, F. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktifitas Pada Perussahaan Jasa. *Fakultas Ekonomu Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1–27. [http://eprints.umsida.ac.id/715/1/Artikel_Universitas Muhammadiyah Sidoarjo_2013.pdf](http://eprints.umsida.ac.id/715/1/Artikel_Universitas_Muhammadiyah_Sidoarjo_2013.pdf)
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.