

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BATAM

Dr. ELLI WIDIA.,S.Pd.,SD.,MM.Pd.
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam
elliewidia@yahoo.com

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi dan pemberdayaan dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam. Penelitian dilakukan di kantor Dinas Pendidikan Kota Batam. Metode penelitian ini menggunakan metode survei, dengan teknik korelasional. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan pemberdayaan baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dapat memberi sumbangan yang sangat berarti dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: budaya organisasi, pemberdayaan, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Kantor Dinas Pendidikan Kota Batam sebagai sebuah organisasi pemerintahan memiliki budaya organisasi yang terbentuk oleh nilai-nilai organisasi, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, dan perilaku personel yang berada di dalam organisasi tersebut. Pentingnya budaya organisasi mengisyaratkan pentingnya organisasi merubah *mindset* dari organisasi yang dilayani menjadi organisasi yang melayani secara prima dengan mengedepankan budaya mutu. Perubahan *mindset* diperlukan bagi organisasi yang menghendaki perubahan dalam upaya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga mampu menjadi organisasi yang lebih dinamis, produktif, dan kompetitif.

Bagi sebagian orang, salah satu tujuan dari bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja karena kepuasan kerja sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada efektivitas kerja. Rendahnya kepuasan kerja pegawai dapat terlihat dari indikasi-indikasi seperti timbulnya rasa malas untuk datang ke kantor, rasa malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas kinerja, dan mungkin juga indisipliner pegawai serta gejala-gejala negatif lainnya. Jika indikasi-indikasi dari tingkat kepuasan kerja yang rendah masih muncul, maka hal tersebut menjadi suatu masalah bagi manajemen organisasi.

Permasalahan kepuasan kerja pegawai menjadi penting dan untuk membahasnya tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Agar kepuasan kerja pegawai konsisten maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja pegawai

misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Selain itu juga hal-hal yang berhubungan dengan nilai-nilai dan aturan organisasi yang membentuk budaya suatu organisasi. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi penting bagi kelangsungan hidup organisasi karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi. Beberapa perusahaan di Indonesia belum banyak yang memperhatikan budaya organisasi sebagai suatu yang penting. Organisasi belum membuat aturan yang baku dalam berorganisasi yang terwujud dalam perilaku yang baku dalam melaksanakan segala aktivitas yang ada didalam organisasi, tetapi yang ada baru peraturan tata tertib kerja yang merupakan bagian terkecil dari budaya organisasi.

Setiap organisasi menginginkan agar pegawainya bekerja dengan baik, untuk meningkatkan kontribusi pegawai kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Karena, dengan menerapkan program pemberdayaan yang baik akan mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang perlu dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi saat ini dalam lingkungan yang kompetitif. Disinilah peran manajer dalam membangun komunikasi dengan pegawai masing sehingga pegawai dapat memahami tugasnya masing-masing dan dapat memberikan kontribusi yang nyata bagi organisasi.

Berdasarkan kondisi seperti di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Batam, serta untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, yaitu budaya organisasi dan pemberdayaan.

Masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Batam? 2) Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Batam? 3) Apakah terdapat

hubungan antara budaya organisasi dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Batam?

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai hubungan antara variabel bebas yaitu; budaya organisasi (X_1) dan pemberdayaan (X_2) dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai (Y) kantor Dinas Pendidikan Kota Batam, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Colquitt, *et.all.* (2009: 102) “*Job Satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal one’s job or job experiences* (Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan emosi seseorang yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang). Apabila seorang karyawan bergabung dengan suatu organisasi, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.

Gibson (2006: 31) mendefinisikan budaya organisasi sebagai apa yang dipahami oleh karyawan dan bagaimana persepsi itu menciptakan sebuah pola dari keyakinan (*beliefs*), nilai dan harapan.

Daft (2012: 189) mendefinisikan pemberdayaan sebagai membagi kekuasaan (*power sharing*) atau mendelegasikan kekuasaan dan wewenang kepada bawahan di dalam organisasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah *Survei*. Metode ini dilakukan untuk menemukan informasi yang jelas guna memecahkan masalah terutama dalam bidang pendidikan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Batam sebanyak 127 pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan teknik *simple random sampling*, yakni teknik pengambilan sampel secara acak sederhana. Dengan menggunakan margin kesalahan 0,05 diperoleh jumlah sampel (n) sebanyak 97 pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Batam. Data yang diperoleh dari hasil penelitian selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan semua data dari semua variabel dalam bentuk; distribusi frekuensi, histogram, modus, median, harga rata-rata serta simpangan baku (standar deviasi). Sedangkan analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis terutama mengenai uji normalitas

dan uji homogenitas data. Untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk variabel budaya organisasi, pemberdayaan, dan kepuasan kerja. Semua instrumen dibuat melalui tahapan, yaitu mengkaji teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, mengembangkan indikator-indikator dari setiap variabel, mengembangkan indikator-indikator dari setiap variabel, membuat kisi-kisi, menyusun butir pertanyaan atau pernyataan, melakukan ujicoba instrumen dengan cara melakukan analisis butir melalui pengujian validitas instrumen dan dilanjutkan perhitungan reliabilitas instrumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini telah diajukan tiga hipotesis, yang akan diuji dengan menggunakan statistik inferensial melalui teknik analisis regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi ganda, yang kemudian dilanjutkan dengan analisis korelasi parsial. Masing-masing pengujian tersebut secara rinci diuraikan berikut ini:

Hubungan antara Budaya organisasi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel budaya organisasi (X_1) dengan variabel kepuasan kerja pegawai (Y), menghasilkan harga koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,837. Angka ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja pegawai adalah positif.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r_{y1} yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t" dan diperoleh besaran t_{hitung} 14,889. Jika dikonsultasikan dengan $t_{tabel (0.01)}$ diperoleh besaran sebesar 2,358 yang menunjukkan koefisien korelasi antara budaya organisasi (variabel X_1) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan. Ringkasan hasil analisis korelasi sederhana variabel X_1 dengan variabel Y dan uji signifikansi t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.
Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai dan Uji

n	r_{y1}	t_{hitung}	$t_{tabel 0,01}$
---	----------	--------------	------------------

97	0,837	14,889**	2,358
----	-------	----------	-------

** $\alpha < 0,05$ korelasi sangat signifikan ($r_{hitung} = 14,889 > r_{tabel} = 1,658$)

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi seorang pegawai, semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Kekuatan hubungan antara budaya organisasi (variabel X_1) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y) sebesar 0,70 yang berarti 70% kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data budaya organisasi (variabel X_1) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,77 dan nilai konstanta a sebesar 30,42. Dengan demikian persamaan regresi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 30,42 + 0,77X_1$.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linear atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linearitas regresi dengan kriteria penilaian $F_{hitung} < F_{tabel (0,01) (30 : 65)}$. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linear. Untuk lebih jelasnya rangkuman hasil analisis varians yang dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut ini.

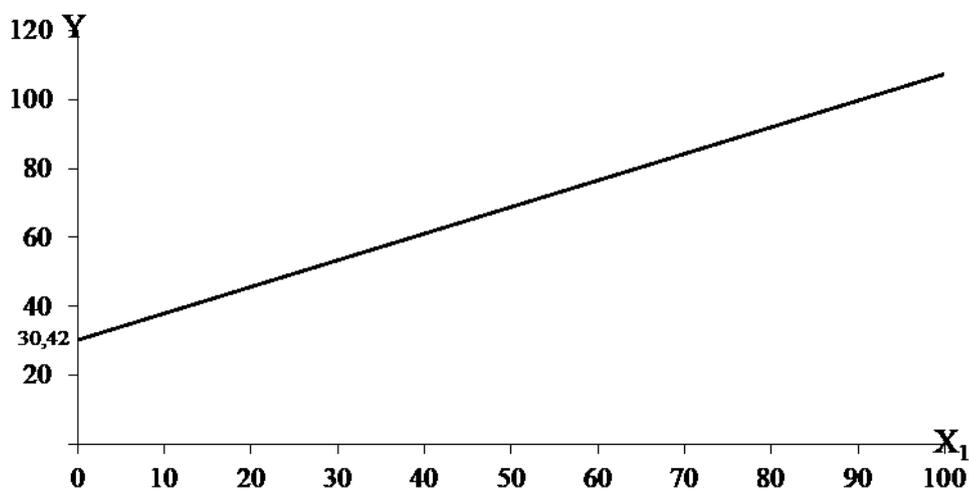
Tabel 2.
Analisis Varians (ANOVA) Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi
 $\hat{Y} = 30,42 + 0,77X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	$F_{t(0,01)}$
Total (T)	97	10927,836			
Koef. Regresi (a)	1	5463,918			
Koef. Regresi(b/a)	1	3824,860	3824,860	221,689**	6,90
Sisa	95	1639,058	17,253		
Tuna Cocok	30	722,841	24,095	1,709	2,00
Galat (G)	65	916,217	14,096		

** : regresi sangat signifikan ($F_{hitung} = 221,69 > F_{tabel} = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$)

ns : bentuk regresi linear ($F_{hitung} = 1,71 < F_{tabel} = 2,00$ pada $\alpha = 0,01$)
 dk : derajat kebebasan
 JK : jumlah kuadrat
 RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi pasangan data antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai adalah linear, karena F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari F_{tabel} ($1,71 < 2,00$). Dari persamaan regresi sederhana pasangan data antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai ternyata bentuk hubungannya dapat dilukiskan seperti pada Gambar 1. berikut ini.



Gambar 1.
Regresi Linear Sederhana $\hat{Y} = 30,42 + 0,77X_1$

Berdasarkan grafik di atas, maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan satu unit budaya organisasi akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,77 pada konstanta 30,42.

Hubungan antara Pemberdayaan dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel pemberdayaan (X_2) dengan variabel kepuasan kerja pegawai (Y), menghasilkan harga koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,843. Angka ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara pemberdayaan dengan variabel kepuasan kerja pegawai adalah positif.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r_{y2} yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t" dan diperoleh besaran t_{hitung} sebesar 15,288. Jika dikonsultasikan dengan $t_{tabel (0.01)}$ diperoleh besaran sebesar 2,358

yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pemberdayaan (variabel X_2) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Ringkasan hasil analisis korelasi sederhana variabel X_2 dengan variabel Y dan uji signifikansi t dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana antara Pemberdayaan dengan Kepuasan Kerja Pegawai dan Uji Signifikansi t

n	r_{y2}	t_{hitung}	$t_{tabel(0,01)}$
97	0,843	15,288**	2,358

** $\alpha < 0,05$ korelasi sangat signifikan ($r_{hitung} = 15,288 > r_{tabel} = 1,658$)

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti terdapat hubungan yang positif antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan makin baik pemberdayaan seorang pegawai makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Kekuatan hubungan antara pemberdayaan (variabel X_2) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y) diperoleh hasil sebesar 0,71. Besaran ini memberikan pengertian bahwa 71% kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh pemberdayaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data pemberdayaan (variabel X_2) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,87 dan nilai konstanta a sebesar 21,27. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel pemberdayaan dengan kepuasan kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 21,27 + 0,87X_2$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linear atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linearitas regresi dengan kriteria penilaian $F_{hitung} < F_{tabel} (0,01) (27 : 68)$. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linear. Untuk lebih jelasnya rangkuman hasil analisis varians yang dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.

Analisis Varians (ANOVA) Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

$$\hat{Y} = 21,27 + 0,87X_2$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel (0,01)}
Total (T)	97	10927,836			
Koef. Regresi (a)	1	5463,918			
Koef. Regresi(b/a)	1	3884,906	3884,906	233,732**	6,90
Sisa	95	1579,012	16,621		
Tuna Cocok	27	445,812	16,512	0,991 ^{ns}	2,00
Galat (G)	68	1133,200	16,665		

** : regresi sangat signifikan ($F_{hitung} = 233,73 > F_{tabel} = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$)

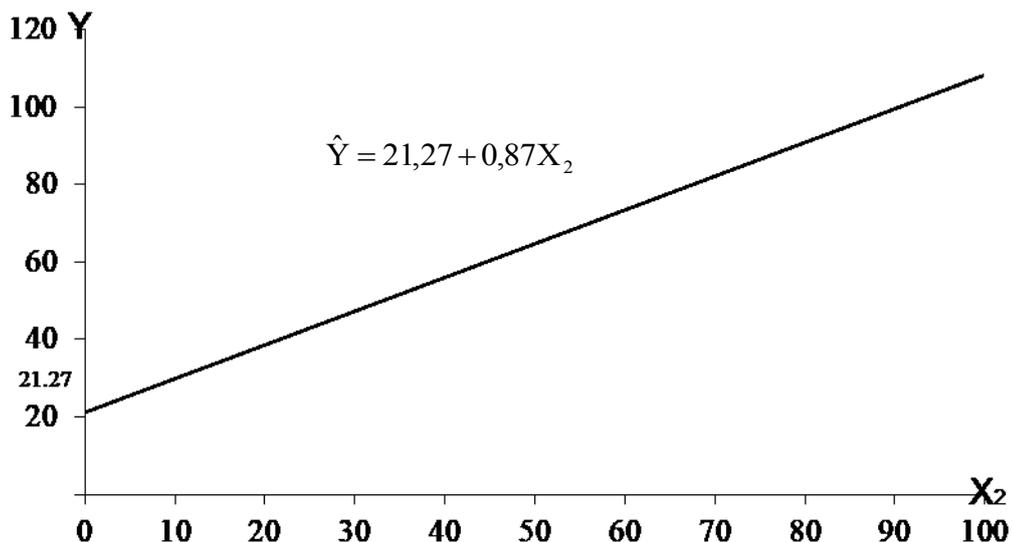
ns : bentuk hubungan linear ($F_{hitung} = 0,99 < F_{tabel} = 2,00$ pada $\alpha = 0,01$)

dk : derajat kebebasan

JK : jumlah kuadrat

RJK : rata-rata jumlah kuadra

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi pasangan data antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pegawai adalah linear, karena F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari F_{tabel} ($0,99 < 2,00$). Dari persamaan regresi sederhana pasangan data antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pegawai ternyata bentuk hubungannya dapat dilukiskan pada Gambar 2. berikut ini.



Gambar 2.
Regresi Linear Sederhana $\hat{Y} = 21,27 + 0,87X_2$

Berdasarkan grafik di atas, maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan satu unit pemberdayaan akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,87 pada konstanta 21,27.

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Secara Bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Analisis korelasi ganda pasangan data budaya organisasi kepala sekolah dan pemberdayaan dengan kepuasan kerja pegawai menghasilkan koefisien korelasi R ganda sebesar 0,888. Hal ini menunjukkan berarti budaya organisasi dan pemberdayaan secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian berarti makin baik budaya organisasi dan makin baik pemberdayaan pegawainya, maka makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi R yang diperoleh signifikan atau tidak, dapat di uji dengan menggunakan Uji F. Hasil analisis uji “F” diperoleh besaran sebesar 175,37 dan $F_{tabel (0.01)}$ diperoleh besaran sebesar 6,90, yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai sangat signifikan.

Hasil pengkuadratan besaran diperoleh hasil sebesar 0,79. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan budaya organisasi dan pemberdayaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 79%, dalam arti bahwa 21 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara pasangan data budaya organisasi dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai, diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda $b_1 = 0,42$ dan $b_2 = 0,50$ dengan nilai konstanta a sebesar 14,66. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel budaya organisasi dan pemberdayaan dengan kepuasan kerja pegawai digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu: $\hat{Y} = 14,66 + 0,42X_1 + 0,50X_2$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Sedangkan rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Analisis Varians (ANOVA) untuk Regresi Ganda

$$\hat{Y} = 14,66 + 0,42X_1 + 0,50X_2$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel (0,01)}
Total direduksi	96	5463,918			
Regresi	2	4309,069	2154,534	175,370**	6,90
Sisa	94	1154,849	12,286		

** regresi sangat signifikan ($F_{hitung} = 175,370 > F_{tabel} = 6,90$ pada $\alpha = 0,01$)

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai.

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Sebagian besar organisasi memiliki budaya dominan dan banyak subbudaya. Sebuah budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dimiliki bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Ketika berbicara tentang budaya sebuah organisasi, hal tersebut merujuk pada budaya dominannya, jadi inilah pandangan makro terhadap budaya yang memberikan kepribadian tersendiri dalam organisasi. Subbudaya cenderung berkembang di dalam organisasi besar untuk merefleksikan masalah, situasi, atau pengalaman yang sama yang dihadapi para anggota. Subbudaya mencakup nilai-nilai inti dari budaya dominan ditambah nilai-nilai tambahan yang unik.

Jika organisasi tidak memiliki budaya dominan dan hanya tersusun atas banyak subbudaya, nilai budaya organisasi sebagai sebuah variabel independen akan berkurang secara signifikan karena tidak akan ada keseragaman penafsiran mengenai apa yang merupakan perilaku semestinya dan perilaku yang tidak semestinya. Aspek makna bersama

dari budaya inilah yang menjadikannya sebagai alat potensial untuk menuntun dan membentuk perilaku.

Pegawai yang bekerja dengan budaya organisasi yang tinggi akan tergambar dari; 1) menciptakan suasana kerja, 2) kebiasaan menyelesaikan tugas, 3) aturan organisasi, 4) kedisiplinan kerja, 5) kerjasama, 6) tanggungjawab terhadap pekerjaan, dan 7) kenyamanan dalam bekerja. Adanya faktor-faktor tersebut memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh tanggungjawab sehingga kepuasan kerjanya juga akan tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2011: 120) mengatakan bahwa: *“We find a consistent negative relationship between satisfaction and absenteeism, but it is moderate to weak.”* (Setuju dengan adanya korelasi negatif antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran dan pengunduran diri). Hal ini berarti seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Pegawai yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya tentang hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai.

Kedua, pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pegawai.

Pemberdayaan mengajarkan pada pegawai bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil kerja. Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan pegawai secara efisien dan efisien.

Pemberdayaan itu sendiri terwujud jika faktor-faktor seperti; 1) memiliki keterampilan, 2) memiliki prestasi, 3) kreatif dalam bekerja, 4) rasa percaya diri, 5) bertanggungjawab, dan 6) memiliki wawasan pengetahuan. Organisasi yang mampu melaksanakan pemberdayaan dengan baik akan bermanfaat bagi diri pegawai dan

organisasi. Bagi pegawai, dengan pemberdayaan maka akan menimbulkan sikap tanggungjawab dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikatakan oleh Grigg (2009: 108) yang mengatakan bahwa pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Selanjutnya Grigg menambahkan bahwa pemberdayaan adalah suatu cara untuk; (a) mewirausahakan orang (*entrepreneurship*); (b) penanaman rasa memiliki (*ownership*); (c) membentuk komitmen (*engagement*); (d) melibatkan orang dalam kegiatan (*involvement*).

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya tentang hubungan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ketiga, pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 175,370. Nilai ini jauh lebih besar dari pada nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 6,90. Pola hubungan antara ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 14,66 + 0,42X_1 + 0,50X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor budaya organisasi dan pemberdayaan akan mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,42 atau 0,50.

Hasil analisis korelasi ganda antara budaya organisasi kepala sekolah dan pemberdayaan diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar R_{y12} sebesar 0,888. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara budaya organisasi kepala sekolah dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai tinggi dan positif. Dengan demikian berarti makin baik budaya organisasi dan makin baik pemberdayaannya, makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel budaya organisasi kepala sekolah dan pemberdayaan secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi R_{y12}^2 sebesar 0,79. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 79 persen variasi perubahan kepuasan kerja pegawai ditentukan/dijelaskan oleh budaya organisasi dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya, jika seluruh pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Batam diteliti budaya organisasi dan pemberdayaan secara

bersama-sama dengan melihat kepuasan kerjanya, maka lebih kurang 79 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi $\hat{Y} = 14,66 + 0,42X_1 + 0,50X_2$.

KESIMPULAN

Pertama, terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Batam. Ini berarti bahwa makin baik budaya organisasi seorang pegawai, makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik budaya organisasi seorang pegawai, makin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu budaya organisasi merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan di dalam memprediksi kepuasan kerja pegawai.

Kedua, terdapat hubungan positif antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Batam. Ini berarti bahwa makin baik pemberdayaan tempat seorang pegawai bekerja akan makin tinggi kepuasan kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik pemberdayaan tempat seorang pegawai bekerja, makin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu pemberdayaan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan di dalam memprediksi kepuasan kerja pegawai.

Ketiga, terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Batam. Dengan demikian berarti bahwa makin baik budaya organisasi dan makin baik pemberdayaannya, makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik budaya organisasi dan makin kurang baik pemberdayaannya, makin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pemberdayaan, merupakan dua variabel yang penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini. Perumusan implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan budaya organisasi dan pemberdayaan sehingga kepuasan kerja dapat meningkat. Upaya-upaya tersebut akan diuraikan berikut ini.

Upaya Meningkatkan Budaya Organisasi dalam Rangka Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai. Implikasinya adalah jika budaya organisasi ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai. Perbaikan budaya organisasi bagi pegawai dapat dilakukan dengan cara:

- a. Melakukan pertemuan yang diprakarsai pimpinan untuk membahas permasalahan yang berhubungan dengan cara kerja. Pertemuan tersebut dapat saja membahas cara kerja baru agar dapat disosialisasikan pada pegawai yang lainnya.
- b. Mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat mempertemukan antar pegawai melalui kegiatan olah raga ataupun *family gathering*, baik dilakukan di kantor maupun dilakukan di luar kantor secara bergiliran dan menghindari terjadinya kecenderungan penonjolan kemampuan ekonomi atau pribadi.
- c. Mengadakan pertemuan-pertemuan secara berkala antara pegawai dengan pegawai, antara pegawai dengan pimpinan, dan antar pimpinan, guna mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. Dalam pertemuan ini, setidaknya-tidaknya pegawai akan saling bertukar pikiran dan saling bertukar informasi serta saling mengemukakan hal-hal yang menjadi tantangan dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan. Paling tidak dalam pertemuan ini pegawai dapat mengevaluasi pekerjaannya sendiri atau mengevaluasi pekerjaan sesama rekannya. Tentu saja hasil evaluasi akan mendatangkan keuntungan yang lebih baik.
- d. Memberi kesempatan pada pegawai untuk mengatur sendiri letak alat-alat kerja agar memudahkan pegawai bekerja dan memberikan kesempatan untuk berkreasi pada diri pegawai.
- e. Memberikan tugas tambahan pada pegawai selain tugas utama.
- f. Mengadakan pengiriman pegawai untuk mengikuti pelatihan atau seminar baik yang dilakukan oleh pihak lembaga atau di luar lembaga secara bergiliran sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk diikutsertakan.
- g. Mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pegawai.

Upaya Peningkatan Pemberdayaan dalam Rangka Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menemukan bahwa pemberdayaan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai. Implikasinya adalah jika pemberdayaan ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai. Perbaikan pemberdayaan dapat dilakukan dengan cara :

- a. Menciptakan suasana kerja baru agar pegawai tidak bosan dalam bekerja seperti tata letak meja kerja, dekorasi, dan warna tembok ruangan.
- b. Memberikan tugas pada pegawai sesuai dengan kemampuannya dan berlaku adil terhadap perwira.
- c. Memberikan pemahaman pada pegawai untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.
- d. Memberikan pemahaman pada pegawai untuk bekerja secara tim.
- e. Memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai dalam pengembangan karir.
- f. Menciptakan kondisi yang mendukung penyelesaian suatu pekerjaan.

Dengan melakukan upaya-upaya tersebut di atas maka kepuasan kerja pegawai akan terwujud.

Berdasarkan penemuan empirik yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran dalam rangka upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Batam, antara lain :

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai hendaknya organisasi lebih memperhatikan faktor-faktor seperti memberikan ganjaran yang pantas, memberikan tugas yang menantang, memberikan keadilan yang pantas, dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, maka kepuasan kerja pegawai akan tercapai.
2. Budaya organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, kebiasaan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, mematuhi aturan organisasi, kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, bekerja secara tim, dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Pemberdayaan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai maka disarankan pada pimpinan untuk memberikan kebijakan pada pegawai untuk

menambah kompetensi diri dengan mengikuti seminar, pelatihan, atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Diharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan kajian yang lebih luas, dengan menambah variabel yang secara konseptual berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kepuasan kerja pegawai, baik melalui penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. and Wesson, Michael J. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace* New York : McGraw – Hill Companies, Inc., 2009.
- Daft, Richard L. *New Era of Management*. South Western: Cengage Learning, 2012.
- Gibson, James L. *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*. Boston: McGraw Hill, 2006.
- Gibson, James L., Ivancovich, John M., Donnelly, Jr., James H. *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. Texas: Business Pub, Inc, Plano 2008
- Grigg, Neils S. *Infrastructure Engineering and Management*. New York: John Wiley and Sons, 2009.
- Johnson, Ron dan Redmond, David. *The Art of Empowerment*. New York USA: Prentice-Hall, 2007.
- Kotter, John P. and Hasket, James L. *Corporate Culture and Performance* New York: The Free Press A Division of Macmillan Inc., 2010.
- Luthans, Fred. *Organization Behavior*. Singapura: McGraw-Hill International Editor, 2005.
- Prijono dan Pranarka. *Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan, dan Implementasi* Centre for Strategic and International Studies, 2010.
- Riduan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc., 2011.
- Robbins, Stephen P. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, terjemahan Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan, 2011.
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View* San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 2009.
- Sedarmayanti. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*. Bandung: Mandar Maju, 2008.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2007.

Steers, Richard M. dan Porter, Payaman W. *Motivation and Work Behavior* New York: McGraw-Hill, Inc., 2006.

Wrihatno dan Dwidjowijoto. *Manajemen Pemberdayaan*. Jakarta: Gramedia, 2007.