

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIT PENUNJANG RSI MASYITHOH BANGIL

Risna Zubaidah¹, Lilik Febriyanti Raymond Putri²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Arrahma Mandiri Indonesia

Email: risnazubaidah13@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja pegawai di rumah sakit menjadi aspek krusial dalam manajemen SDM karena ketidakpuasan dapat menimbulkan konflik dan mengganggu harmonisasi organisasi, sehingga perlu penatalaksanaan serius untuk mencegah dampak negatif terhadap kualitas pelayanan. Tujuan penelitian ini agar dapat diketahui hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di unit penunjang RSI Masyithoh Bangil. Penelitian ini bermetode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi mencakup keseluruhan pegawai yang ada di unit penunjang yaitu sebanyak 45 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*. Instrumennya menggunakan kuisioner yang telah diuji *validitas & reliabilitas*. Variabel bebasnya budaya organisasi serta kepuasan kerja sebagai variabel tergantung. Uji statistik dengan *analisis korelasi rank spearman*. Hasil penelitian menghasilkan data bahwa budaya organisasi di unit penunjang RSI Masyithoh Bangil dengan kategori cukup yaitu sebanyak 30 responden (66.7%), kategori baik sebanyak 10 responden (22.2%), kategori kurang sebanyak 5 responden (11.1%). Kepuasan Kerja Pegawai di unit penunjang RSI Masyithoh Bangil kategori Cukup sebanyak 29 responden (64.4%), kategori kurang sebanyak 9 responden (20.0%), kategori baik sebanyak 7 responden (15.6%). Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di RSI Masyithoh Bangil dengan nilai P-value $0.000 < 0.05$. Beberapa permasalahan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Diharapkan RSI Masyithoh Bangil khususnya di unit penunjang dapat terus meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dengan memperhatikan sejauh mana factor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan para pekerja secara menyeluruh.

Kata kunci: Budaya, Organisasi, Kepuasan Kerja, Pegawai

ABSTRACT

Employee job satisfaction in hospitals is a crucial aspect of human resource management because dissatisfaction can lead to conflict and disrupt organizational harmony. Therefore, serious management is needed to prevent negative impacts on service quality. The purpose of this study is to determine the relationship between organizational culture and employee job satisfaction in the support unit of Islamic Hospital Masyithoh Bangil. This research uses a quantitative method with a cross-sectional approach. The population includes all employees in the support unit, totaling 45 people, using a total sampling technique. The instrument used was a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The independent variable is organizational culture, and job satisfaction is the dependent variable. Statistical analysis used Spearman's rank correlation. The research results show that the organizational culture in the support unit of Islamic Hospital Masyithoh Bangil is categorized as "moderate" by 30 respondents (66.7%), "good" by 10 respondents (22.2%), and "poor" by 5 respondents (11.1%). Employee job satisfaction in the support unit of RSI Masyithoh Bangil is categorized as "moderate" by 29 respondents (64.4%), "poor" by 9 respondents (20.0%), and "good" by 7

respondents (15.6%). Bivariate analysis shows that there is a relationship between organizational culture and employee job satisfaction at Islamic Hospital Masyithoh Bangil, with a P-value of $0.000 < 0.05$. These findings indicate that organizational culture has a significant influence on employee job satisfaction. It is hoped that Islamic Hospital Masyithoh Bangil, especially in the support unit, can continue to improve employee job satisfaction by paying attention to the factors that affect job satisfaction and ensuring that the work performed meets the needs and expectations of employees comprehensively.

Keywords: Culture, Organization, Job Satisfaction, Employee

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting & tidak terpisahkan dari keberlangsungan sebuah organisasi. Agar pegawai yang kompeten tetap bertahan dalam perusahaan, mereka perlu merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja mengacu pada sikap emosional positif yang menunjukkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan. Tanpa adanya kepuasan kerja, timbulah konflik di lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat mengganggu keharmonisan dan kelancaran organisasi (Pradnyani and Putra 2023). Sumber daya manusia pada suatu organisasi menjadi unsur penting karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan dedikasi SDM di dalamnya. Dalam ruang lingkup rumah sakit, sebagai sebuah institusi kompleks dengan produk utama berupa pelayanan, kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan sikap para pemberi layanan. Permasalahan utama yang sering ditemui dalam manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana menciptakan kondisi kerja yang dapat memunculkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, isu kepuasan kerja perlu diperhatikan secara serius dan ditangani dengan tepat agar rumah sakit dapat terhindar dari dampak negatif yang mungkin muncul akibat ketidakpuasan pegawai. Dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan para pegawai, rumah sakit dapat menjadikan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Sulistyarini 2019).

Di banyak organisasi, termasuk rumah sakit, budaya organisasi menjadi sebuah faktor yang juga penting dalam memengaruhi perilaku dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Bahaudin 2023). Budaya organisasi kuat & positif sejatinya bisa menciptakan lingkungan kerja lebih kondusif, memperkuat komunikasi antarpegawai, serta menumbuhkan rasa kebersamaan dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi lemah dan tidak jelas dapat

memunculkan ketidakpuasan, konflik, dan menurunnya motivasi kerja pegawai (Abadiyah and Ubaidillah 2022).

Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai sebuah kondisi emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk aspek penghargaan seperti upah (Djohan, Madjid, and Ahmad 2023), hubungan antarpegawai, kondisi kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Kepuasan kerja yang cenderung tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi (Rifa'i 2024).

Seringkali pada implementasi di lapangan, terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh variasi budaya organisasi di lingkungan kerja masing-masing. Faktor-faktor seperti nilai-nilai bersama, norma, komunikasi, dan kepemimpinan dalam budaya organisasi dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Penelitian di Rumah Sakit Haji Jakarta menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (34 dari 47 orang atau 72,3%) yang merasa kebijakan organisasi tidak sesuai dengan harapan mereka juga mengaku mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Sementara itu, dari kelompok pegawai yang merasa kebijakan organisasi sudah sesuai dengan harapan, hanya sekitar 15 dari 57 orang (26,3%) yang tetap merasa tidak puas bekerja di rumah sakit tersebut. Hal ini menandakan bahwa kebijakan organisasi yang sejalan dengan harapan pegawai sangat penting untuk menumbuhkan rasa puas di lingkungan kerja. Budaya organisasi di Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja sebesar 39,7% terhadap Kepuasan kerja. (Fathoni and Mursyid 2022)

RS Aisyiyah Bojonegoro Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perubahan kepuasan kerja, baik meningkat maupun menurun, dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi dapat berkontribusi sebesar 8,35% terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya suasana dan nilai-nilai yang dibangun di lingkungan organisasi berperan penting dalam membentuk rasa puas pegawai dalam bekerja (Hariyanto, Indrawati, and Muninghar 2021)

Berdasarkan data yang didapatkan dari pelaksanaan studi pendahuluan yang dilakukan di RSI Masyithoh Bangil yang berlokasi di Jalan Raya A.Yani No. 6-7

Bangil-Pasuruan sebanyak 10 pegawai mengenai Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Unit Penunjang didapatkan data bahwa terdapat 3 pegawai menyatakan kurang baik terhadap kepribadian sikap pegawai menghargai perbedaan satu sama lain, 3 pegawai menyatakan kesadaran diri kurang baik terhadap budaya organisasi, 4 pegawai menyatakan tidak puas terhadap kebijakan organisasi, 5 pegawai menyatakan tidak puas terhadap upah yang diterima. Oleh sebab itu perlu dilakukan evaluasi dan peninjauan lebih lanjut mengenai kepuasan kerja pegawai dan budaya organisasi yang terdapat di RSI Masyithoh Bangil.

Kepuasan kerja memiliki makna yang sangat berarti bagi setiap pegawai maupun perusahaan. Kepuasan ini merupakan gambaran perasaan seseorang terkait pekerjaan dan semua aspek yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan sikap positif seseorang dalam kehidupan organisasi, sehingga terciptalah suasana kerja yang baik dan pegawai yang bersikap positif terhadap tugas-tugasnya. Ketika kebutuhan akan kepuasan kerja terpenuhi, pegawai biasanya menjadi lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi secara bersama-sama (Nassor Faiza Ali 2013). Fokus & tujuan yang ada pada penelitian ini adalah untuk menjawab bagaimana gambaran kepuasan kerja pegawai jika dilihat dari factor budaya organisasi di unit penunjang RSI Masyithoh Bangil.

Beberapa masalah diatas menunjukkan bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap variable kepuasan kerja pegawai sehingga diharapkan RSI Masyithoh Bangil dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai terutama di unit penunjang dengan penilaian dari pekerja dalam hal seberapa jauh pekerjaanya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan mengadopsi jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian *Cross Sectional* (Agustin et al. 2025), yaitu penelitian yang dilakukan secara wawancara atau pengumpulan data yang dilakukan sekaligus dalam satu waktu tertentu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini (Sudaryono 2023). Penelitian ini mempunyai

tujuan untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di lingkungan kerja RSI Masyitoh Bangil. Populasi dan sampelnya adalah seluruh pegawai di unit penunjang RSI Masyitoh Bangil yang berjumlah 45 pegawai di unit laboratorium (6), Rekam medis (6), Gizi (7), Rud (3), Kesehatan lingkungan (1), Apoteker (8), D3 Farmasi (6), S1 Farmasi (2), CSSD (2), Laundry (4). Teknik samplingnya adalah *total sampling* (Salmaa 2023). Instrument penelitian adalah kuesioner. Uji statistic memakai uji *spearman rank* (Hildawati et al. 2024).

HASIL

Tabel 1 Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	20	44,4
Perempuan	25	55,6
Kelompok Umur		
17-25	14	31,1
26-35	21	46,7
36-45	10	22,2
Tingkat Pendidikan		
D3	32	71,1
D4	11	24,4
S1	2	4,4
S2	0	0

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebesar 55,6%, pada kelompok umur terbanyak yaitu 26-35 tahun sebesar 46,7%, dan tingkat pendidikan D3 sebesar 71,1%.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi dan Presentase Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai di RSI Masyitoh Bangil

Variabel	Frekuensi	Presentase
Budaya Organisasi		
Kurang	5	11.1
Cukup	30	66.7
Baik	10	22.2
Kepuasan Kerja		
Kurang	9	20.0
Cukup	29	64.4
Baik	7	15.6

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil tabel 2, penelitian yang dilakukan oleh peneliti di RSI Masyithoh Bangil dari 45 responden didapatkan hasil bahwa budaya organisasi lebih besar dengan kategori cukup sebanyak 30 responden (66.7%). kategori baik sebanyak 10 responden (22.2%). kategori kurang sebanyak 5 responden (11.1%). Dan untuk variabel kepuasan kerja pegawai berkategori Cukup dengan jumlah 29 responden (64.4%), kategori kurang sebanyak 9 responden (20.0%), kategori baik sebanyak 7 responden (15.6%).

Tabel 3 Hasil Tabulasi Silang Antara Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di unit penunjang RSI Masyithoh Bangil

Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja Pegawai						Total	
	Kurang		Cukup		Baik		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Kurang	5	55,6	0	0,0	0	0,0	5	11,1
Cukup	4	44,4	24	82,2	2	28,6	30	66,7
Baik	0	0,0	5	17,2	5	71,4	10	22,2
Total	9	20,2%	29	64,4%	7	15,6%	45	100 %

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa budaya organisasi pada katagori cukup dengan kepuasan kerja yang cukup memiliki persentase paling besar yaitu 82,2% jika dibandingkan budaya organisasi pada katagori cukup dengan kepuasan kerja yang kurang dan baik.

Tabel 4 Hasil Uji Spearman Rank

Correlations				skor budaya organisasi	skor kepuasan kerja pegawai
Spearmans rho	skor budaya organisasi	Correlation Coefficient		1,000	,667**
		Sig. (2-tailed)		.	,000
		N		45	45
Spearmans rho	skor kepuasan kerja pegawai	Correlation Coefficient		,667**	1,000
		Sig. (2-tailed)		,000	.
		N		45	45

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4, menjelaskan bahwa Hasil uji statistik *Spearman rank* dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi di Unit Penunjang RSI Masyithoh Bangil

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di lingkungan tersebut masih berada pada tahap yang sedang, belum optimal, sehingga masih memerlukan pengembangan dan penguatan. Menurut Peter F. Drucker, manajemen adalah ilmu budaya yang menempatkan nilai-nilai moral sebagai inti dari pengelolaan organisasi. Drucker menekankan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam menentukan arah, perilaku, dan efektivitas organisasi, karena budaya yang kuat akan membentuk identitas bersama, komitmen, serta perilaku kerja yang sesuai dengan nilai yang dianut. Dalam konteks hasil penelitian di atas, kondisi budaya organisasi yang cukup menandakan bahwa nilai-nilai dan norma organisasi sudah mulai terbentuk, namun belum sepenuhnya menjadi landasan perilaku seluruh anggota (Aditama 2020). Oleh karena itu, manajemen RSI Masyithoh Bangil perlu terus memperkuat budaya organisasi melalui sosialisasi nilai, pembiasaan perilaku, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan budaya positif, sebagaimana ditekankan oleh Drucker bahwa penguatan budaya organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian di RSI Masyithoh Bangil menunjukkan mayoritas responden (66,7%) menilai budaya organisasi dalam kategori cukup, yang menurut Peter F. Drucker menandakan bahwa nilai-nilai organisasi telah mulai terbentuk namun belum optimal sebagai landasan perilaku kerja. Drucker menekankan pentingnya budaya organisasi sebagai inti manajemen yang membentuk identitas, komitmen, dan efektivitas organisasi, sehingga penguatan budaya organisasi tetap sangat diperlukan agar seluruh anggota dapat menjalankan tugas sesuai nilai dan norma yang dianut organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Yati Aman Iase dan tim dimana hubungan positif diantara budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai dengan

kategori baik dengan tingkat signifikan (95%). Dimana dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Ketika cara pandang, perilaku, dan kebiasaan setiap anggota organisasi mampu saling menyesuaikan dan menerima satu sama lain berdasarkan nilai bersama, akan tercipta energi positif dan suasana kerja yang baru. Hal ini mendorong seluruh anggota untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi dengan semangat dan keterbukaan yang lebih baik (Lase et al. 2024).

Penelitian ini juga searah dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa Budaya organisasi terbukti sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,718. Besarnya pengaruh ini juga didukung oleh t-value hitung sebesar 6,018 & tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan hasil yang sangat berarti secara statistik. Nilai signifikansi ini terletak jauh di bawah 0,05, niscaya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi benar-benar berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Selain itu, budaya organisasi berkontribusi sebesar 39,7% terhadap kepuasan kerja, yang diperoleh dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,397. Dengan kata lain, suasana dan nilai-nilai yang berkembang di lingkungan organisasi sangat membantu menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai (Fathoni and Mursyid 2022).

Penelitian ini juga selaras dengan hasil studi lain yang menyebutkan bahwa analisis determinasi menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,870, dan koefisien determinasi sebesar 0,321, atau sekitar 32,18%. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 32,18%. Berdasarkan analisis deskriptif dengan memperhatikan rentang skor yang digunakan, budaya organisasi dalam penelitian ini berada pada kategori baik, sedangkan kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian, suasana dan nilai-nilai organisasi yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi, sama-sama memberikan pengaruh positif yang nyata pada kinerja karyawan (Luruk et al. 2023).

Menurut asumsi peneliti bahwa budaya organisasi sangat penting bagi setiap rumah sakit dengan memberikan wawasan yang berharga bagi setiap pegawai untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi tersebut agar mencapai kepribadian yang

mendukung budaya organisasi. Ada satu unsur penting dalam membentuk sikap & perilaku seseorang, yakni norma. Dalam konteks ini, norma yang dimaksud adalah budaya organisasi, di mana setiap individu memegang nilai, keyakinan, anggapan, serta harapan bersama. Pada dasarnya, seseorang akan merasa nyaman bekerja dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan apabila ia mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapannya. Dengan demikian, kepuasan kerja yang didukung oleh budaya organisasi yang baik sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis.

Berdasarkan fakta & teori yang ada, peneliti beropini bahwa budaya organisasi yang baik di Unit Penunjang RSI Masyithoh Bangil sangat berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai kebersamaan, *open communication*, & penghargaan terhadap kontribusi pegawai dapat menaikkan motivasi dan rasa puas pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Data menunjukkan bahwa pegawai yang berada dalam budaya organisasi yang kurang kondusif lebih banyak mengalami ketidakpuasan kerja, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan sehingga, rumah sakit perlu terus mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi positif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara menyeluruh.

Peneliti juga mengamati bahwa meskipun sebagian besar pegawai berada pada kategori budaya organisasi cukup, masih terdapat peluang besar untuk memperbaiki budaya organisasi agar lebih optimal dalam mendukung kepuasan kerja. Upaya seperti pelatihan budaya organisasi, komunikasi efektif, dan penghargaan kinerja perlu diintensifkan.

Kepuasan Kerja Pegawai di Unit Penunjang RSI Masyithoh Bangil

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di RSI Masyithoh Bangil masih berada pada tahap yang sedang atau belum optimal. Hasil ini dapat dijelaskan melalui Teori Kepuasan Kerja Locke, yang menuliskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional positif atau perasaan senang yang muncul dari penilaian individu terhadap seberapa baik pekerjaannya memenuhi hal-hal yang penting bagi dirinya. Locke juga menekankan bahwa kepuasan kerja adalah hasil perbandingan antara harapan individu dengan pengalaman aktual di

tempat kerja; jika pengalaman kerja sesuai apalagi melampaui harapan, maka individu secara otomatis merasa puas, sebaliknya jika tidak sesuai, akan muncul ketidakpuasan. Dengan demikian, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden ada pada kategori cukup menandakan bahwa pegawai di unit penunjang RSI Masyithoh Bangil merasakan adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan pekerjaan mereka, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar kepuasan kerja dapat mencapai kategori baik (Dunn 2022).

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja pegawai di unit penunjang RSI Masyithoh Bangil dinilai cukup. Peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan akan didapat bila terdapat kesesuaian antara harapan dari pekerja & kenyataan yang didapatkan pekerja di tempat kerja. Persepsi pekerja tentang hal-hal terkait pekerjaannya & kepuasan kerja meliputi rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, status dan kebanggaan terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dengan hasil sebanyak 119 responden pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja kategori baik sebesar 39,23%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan otomatis meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Mohammad Bagus Kurniawan (2021), di mana dari 149 responden, diperoleh p-value sebesar 0,001 ($<0,05$) & nilai statistik sebesar 3,359 ($> 1,96$). Nilai original sample yang positif, yaitu 0,460, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah positif atau searah. Dengan kata lain, jika budaya organisasi meningkat sebesar 0,460, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat menjadi 0,460. Hasil ini menggambarkan bahwa suasana dan nilai-nilai organisasi yang baik sangat membantu menumbuhkan kepuasan kerja di lingkungan kerja (Kurniawan and Yuliastina 2021).

Penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Andriyana pada tahun 2023 di BPJS Kesehatan Cabang Banjar, yang melibatkan sebanyak 1.708 responden. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap tingkat kepuasan kerja di kalangan pegawai. Selain itu, hasil pengujian hipotesis secara parsial

menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi, yaitu 0,000 ($< 0,05$), serta nilai t-hitung yang melebihi t-tabel yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Andriyana 2023).

Menurut asumsi peneliti, salah satu masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah adanya rasionalisasi terhadap pegawai. Masih terdapat beberapa posisi yang belum terisi dalam struktur organisasi. Akibatnya, karyawan yang ada terpaksa mengambil alih tugas dari jabatan yang kosong tersebut, sehingga mereka harus mengerjakan pekerjaan ganda atau double job. Kondisi ini menimbulkan kerugian bagi pegawai, misalnya waktu kerja yang menjadi lebih panjang dan tugas utama mereka sendiri jadi tidak bisa dikerjakan secara maksimal. Akhirnya, kepuasan kerja mereka pun menurun, dan hal ini berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Unit Penunjang RSI Masyithoh Bangil

Hasil uji statistik *Spearman rank* dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Data menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki budaya organisasi baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang baik pula (71,4%), sedangkan pegawai dengan budaya organisasi kurang dominan memiliki kepuasan kerja yang rendah (55,6%).

Hasil penelitian menggambarkan bahwa budaya organisasi di unit penunjang RSI Masyithoh dinilai cukup baik. Peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi di setiap rumah sakit sangatlah penting. Dengan adanya budaya organisasi di rumah sakit pegawai dapat meningkatkan hasil pekerjaan secara optimal karena organisasi akan membentuk suatu iklim kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dimana hubungan budaya organisasi terlaksana dengan baik dapat memberikan kepuasan yang baik pula bagi rumah sakit.

Menurut Robbins, budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola nilai, keyakinan, & norma yang dianut bersama oleh setiap anggota organisasi yang memengaruhi perilaku dan sikap kerja. Budaya organisasi positif dan kuat dapat menciptakan lingkungan kerja lebih kondusif, meningkatkan rasa memiliki, dan

memotivasi pegawai sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang lebih tinggi (King and Lawley 2022).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor internal (seperti nilai dan harapan individu) dan eksternal (seperti budaya organisasi & lingkungan kerja). Budaya organisasi yang baik memberikan pedoman dan dukungan sosial yang membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi (Robbins and Judge 2022).

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di BIMBA AIUEO Kabupaten Banyumas menghasilkan data bahwa budaya organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$, hasil ini menegaskan bahwa makin kuat budaya organisasi yang diterapkan, makin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga berfungsi untuk meningkatkan komitmen organisasi secara bersamaan. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai, norma, dan praktik yang membentuk budaya organisasi tidak hanya membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, tetapi juga memperkuat loyalitas dan keterikatan mereka terhadap organisasi. Temuan ini menyoroti pentingnya pengembangan budaya organisasi yang sehat dan konsisten sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan dedikasi karyawan dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Larasati, Nugroho, and Andini 2025).

Hasil penelitian di RSUD Tarakan Jakarta menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai. Kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang cukup besar, yaitu sebesar 66%, dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja di lingkungan rumah sakit tersebut. Nilai signifikansi sebesar $p=0,000$ mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut sangat kuat dan tidak terjadi secara kebetulan. Dengan kata lain, budaya organisasi positif serta kepemimpinan yang mampu menginspirasi serta memotivasi pegawai secara transformasional menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan budaya organisasi yang sehat serta gaya kepemimpinan yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung dan memuaskan bagi para tenaga kesehatan dan staf pendukung lainnya (Larasati, Nugroho, and Andini 2025).

Berdasarkan penelitian lain, diketahui bahwa budaya organisasi & kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif & signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, budaya organisasi & kepemimpinan juga berkontribusi secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai perantaranya. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi dan kepemimpinan, maka kepuasan kerja karyawan pasti akan meningkat, dan pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka (Rifai and Haryoto 2025).

Peneliti berpendapat bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan, rumah sakit perlu secara konsisten memperkuat budaya organisasi yang sehat melalui pengembangan nilai-nilai bersama yang menjadi landasan perilaku dan sikap seluruh pegawai. Pengembangan ini harus didukung oleh komunikasi yang efektif antarprofesi dan antarunit kerja agar tercipta saluran informasi yang terbuka, transparan, dan membangun sinergi tim yang solid. Selain itu, penghargaan yang nyata terhadap kontribusi pegawai sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan rasa dihargai, sehingga pegawai merasa memiliki dan berkomitmen terhadap organisasi.

Lebih jauh, peneliti menekankan perlunya identifikasi dan pengelolaan faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, gaya kepemimpinan yang inspiratif dan suportif, serta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan fisik maupun psikologis pegawai. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit dapat berjalan lebih efektif, tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai empati, integritas, dan kolaborasi juga sangat penting dalam konteks rumah sakit yang memiliki karakteristik tenaga kerja profesional dengan beban kerja yang kompleks dan beragam. Budaya kerja yang positif akan membantu mengurangi konflik antarprofesi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta responsif terhadap kebutuhan pasien. Oleh karena itu,

pengembangan budaya organisasi harus menjadi prioritas strategis dalam manajemen rumah sakit guna mencapai visi, misi, & tujuan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian pada pegawai unit penunjang RSI Masyithoh Bangil menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai budaya organisasi berkategori cukup dengan jumlah 30 orang (66,7%), diikuti kategori baik sejumlah 10 orang (22,2%), & kategori kurang sejumlah 5 responden (11,1%); sementara itu, terkait kepuasan kerja, sebanyak 29 responden (64,4%) menyatakan kepuasan kerja dalam kategori cukup, 9 responden (20,0%) kategori kurang, & 7 responden (15,6%) kategori baik. Hasil analisis bivariat juga membuktikan adanya hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai di RSI Masyithoh Bangil, dengan nilai P-value sebesar 0,000 ($<0,05$), mengindikasikan bahwa pengelolaan budaya organisasi yang baik berpotensi meningkatkan kepuasan kerja pegawai di unit penunjang RSI Masyithoh Bangil. Hasil penelitian bisa dijadikan arahan dan dapat diimplementasikan oleh RSI Masyithoh Bangil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di unit penunjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Rifdah, and Hasan Ubaidillah. 2022. "Buku Ajar Budaya Organisasi." *Umsida Press*: 1–294.
- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing.
- Agustin, Nurul, Rini Diana, Eka Yusmanisari, Nur Hurin'in, Ika Sari, Mochammad Malik, Sagita Puspitasari, et al. 2025. *Metodologi Penelitian Kesehatan Kuantitatif & Kualitatif*.
- Andriyana, Andi. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Banjar." *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah* 1(3): 25–40.
- Bahaudin, Taufik. 2023. *Transformasi Budaya Organisasi*. Penerbit Andi.
- Djohan, Muhammad, Abdul Madjid, and Haslinah Ahmad. 2023. "Pengaruh Imbalan Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja." *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)* 6(9): 1898–1906.

- Dunn, John. 2022. *John Locke; Sebuah Pengantar Singkat*. BASABASI.
- Fathoni, Muhammad Isnaini, and Mursyid. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 1(3).
- Hariyanto, Hariyanto, Mei Indrawati, and Muninghar Muninghar. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiah Bojonegoro." *Jurnal Mitra Manajemen* 5(4): 277–89. doi:10.52160/ejmm.v5i4.530.
- Hildawati, Hildawati, Lalu Suhirman, Bayu Fitra Prisuna, Liza Husnita, Budi Mardikawati, Santi Isnaini, Wakhyudin Wakhyudin, et al. 2024. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- King, Daniel, and Scott Lawley. 2022. *Organizational Behaviour*. Oxford University Press.
- Kurniawan, Mohammad Bagus, and Roos Yuliastina. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri." *Public Corner* 16(1): 58–78.
- Larasati, Anisa, Adityo Nugroho, and Melli Andini. 2025. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bima Aiueo Kabupaten Banyumas." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2(2): 3845–58.
- Lase, Yatiaman, Delipiter Lase, Eliagus Telaumbanua, and Heseziduhu Lase. 2024. "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor KPU Kota Gunungsitoli." *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2(1): 47–58.
- Luruk, Yuliana Febi, Ni Putu Nursiani, Marianus S Neno, and Rolland E Fanggal. 2023. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP TVRI STASIUN KUPANG." *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* 4(4): 1011–24.
- Pradnyani, Lu Deni, and Made Surya Putra. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 12(03): 421–29.
- Rifa'i, Muhammad. 2024. *Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja)*. umsu press.
- Rifai, Ahmad, and Cecep Haryoto. 2025. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." *Jurnal Manajemen* 14(3): 134–49.
- Robbins, S P, and T Judge. 2022. *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=X1WnzgEACAAJ>.
- Salmaa. 2023. "Desain Penelitian: Pengertian, Jenis, Dan Contoh." *De Publish*. <https://penerbitdeepublish.com/desain-penelitian/>.

Sudaryono, Sudaryono. 2023. PT RajaGrafindo Persada *Metodologi Penelitian Kesehatan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mix Method.*

Sulistyarini, Nanik. 2019. 2 Slideshare.Net "Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Haji Jakarta."