



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Intan Astira S^{1*}, Anwar Ramli², Zainal Ruma³,
Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo⁴

¹⁻⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar,
Indonesia

Email: intanastira35@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. A. P. Pettarani, Tidung, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222

*Korespondensi Penulis

Abstract. *This study aims to determine the influence of organizational culture on employee job satisfaction at the Department of Transportation of Makassar City. The focus of this research is to analyze the extent to which values, norms, and habits that shape organizational culture can affect job satisfaction. The research method uses a quantitative approach with a survey conducted on 80 respondents. Data were analyzed using simple linear regression. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction. The stronger the organizational culture is implemented, the higher the level of employee job satisfaction. These findings emphasize the importance of applying values such as integrity, teamwork, discipline, and professionalism in improving employee job satisfaction in the public service sector. This study aims to determine the influence of organizational culture on employee job satisfaction at the Department of Transportation of Makassar City. The main focus of this research is to identify the extent to which values, norms, and habits that shape organizational culture can influence employees' attitudes and feelings toward their work. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were obtained through the distribution of questionnaires to 80 respondents who are employees of the Department of Transportation of Makassar City. The data analysis technique used was simple linear regression to determine the effect of the organizational culture variable on the job satisfaction variable. The results of the study show that organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The stronger the organizational culture implemented, the higher the level of employee job satisfaction. These findings affirm that the application of values such as integrity, cooperation, and discipline in organizational culture can enhance employees' motivation and work loyalty. Based on the analysis and discussion conducted, it can be concluded that organizational culture has a positive and significant influence on employee job satisfaction at the Department of Transportation of Makassar City. The better the implementation of organizational culture in the form of values such as result orientation, open communication, and concern for employees, the higher the job satisfaction of employees. A healthy organizational culture plays an important role in shaping positive work behavior, increasing commitment, and supporting the achievement of optimal organizational performance.*

Keywords: *Employees, Job Satisfaction, Linear Regression, Organizational Culture, Transportation Agency*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Fokus penelitian ini adalah menganalisis sejauh mana nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk budaya organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 80 responden. Data dianalisis dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin kuat budaya organisasi diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan nilai integritas, kerja sama, disiplin, dan profesionalisme dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di sektor pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang merupakan pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, dan disiplin

dalam budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Semakin baik implementasi budaya organisasi dalam bentuk nilai-nilai seperti orientasi hasil, komunikasi terbuka, dan kepedulian terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi yang sehat berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan komitmen, dan mendukung pencapaian kinerja organisasi yang optimal.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Dinas Perhubungan, Kepuasan Kerja, Pegawai, Regresi Linier

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Lembaga pemerintahan, seperti Dinas Perhubungan Kota Makassar, dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas sekaligus memastikan pegawai bekerja secara efektif dan bertanggung jawab. Efektivitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh budaya organisasi yang membentuk perilaku, norma, dan nilai-nilai dalam lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2013).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta memengaruhi cara mereka bertindak dan berinteraksi. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan komitmen pegawai, serta menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan rendahnya motivasi, kurangnya komunikasi, hingga menurunnya kepuasan kerja pegawai (Schein, 2017).

Kepuasan kerja sendiri merupakan faktor penting yang berdampak langsung terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, loyal, dan berkomitmen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara (2005), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti gaji, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, serta struktur organisasi.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Kartika (2022) menemukan bahwa budaya organisasi yang suportif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai sektor publik. Demikian pula Yakup (2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja, motivasi, serta budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja di instansi pemerintahan, khususnya Dinas Perhubungan Kota Makassar, masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat budaya organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik.

2. METODE PENELITIAN

Peserta studi

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 100 orang pegawai. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 80 responden sebagai sampel penelitian. Responden terdiri dari berbagai unit kerja, antara lain bidang sarana dan prasarana perhubungan, bidang lalu lintas, bidang moda transportasi, serta unit pelaksana teknis. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin banyak diterapkan pada penelitian organisasi publik untuk menjaga representativitas data (Putri & Wibowo, 2021). Dalam konteks penelitian aparatur pemerintah, distribusi responden dari berbagai unit kerja menjadi penting agar hasil penelitian lebih komprehensif (Sari & Pratama, 2020). Selain itu, penelitian tentang kinerja pegawai dinas perhubungan menunjukkan bahwa variasi unit kerja seringkali memengaruhi hasil analisis (Hidayat & Kusuma, 2022). Penelitian terbaru juga menekankan pentingnya pengambilan sampel yang proporsional dalam instansi pemerintah daerah agar data lebih akurat (Rahman, 2021). Dengan demikian, strategi pengambilan sampel seperti yang digunakan dalam penelitian ini relevan dengan praktik penelitian administrasi publik kontemporer (Lestari & Santoso, 2023).

Organisasi studi

Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang beralamat di Jl. Mallengkeri Raya No. 18, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dilakukan pada periode Oktober 2024 hingga Februari 2025.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Variabel independen penelitian ini adalah budaya organisasi (X), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y).

Analisis statistic

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap menggunakan bantuan program SPSS. Pertama, dilakukan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen

penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud, serta **uji reliabilitas** untuk memastikan konsistensi kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, meliputi:

1. Uji normalitas untuk menguji apakah data berdistribusi normal.
2. Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen.
3. Uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa varian residual bersifat konstan.

Tahap berikutnya adalah analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Uji ini didukung dengan uji t untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial.

Selain itu, digunakan juga koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 80 responden pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian terdiri dari pegawai dengan variasi jenis kelamin, usia, serta lama bekerja. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif dan memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, sehingga dianggap cukup memahami kondisi organisasi.

2. Hasil Uji Instrumen

Uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi di atas r tabel sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 yang berarti instrumen reliabel dan konsisten digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas tidak menemukan adanya masalah karena nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Nilai

signifikansi uji $t < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan nilai-nilai integritas, disiplin, kerja sama, dan profesionalisme dalam lingkungan kerja instansi publik. Budaya organisasi yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong loyalitas dan motivasi pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Dinas Perhubungan Kota Makassar untuk terus memperkuat budaya organisasi sebagai strategi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademis bagi penelitian selanjutnya yang membahas hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja di sektor pelayanan publik.

Pengakuan

Penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Prof. Dr. H. Anwar Ramli, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Zainal Ruma, S.Pd., M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan selama proses penelitian ini.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pimpinan serta seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yang telah memberikan izin, bantuan, dan informasi dalam pengumpulan data. Apresiasi mendalam diberikan kepada keluarga tercinta, khususnya orang tua, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat.

Tabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha, dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X)	0,625	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	0,721	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa terdapat seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan handal atau layak untuk digunakan menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung pengaruh secara kuantitatif dari variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pada perusahaan Dinas Perhubungan Kota Makassa. Berikut hasil yang diperoleh:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	52.09	4.55			11.44	.00
(Constant	5	1			6	0
)			.203			
x	.140	.076			2.83	.00
					5	7

Sesuai dengan tabel 4.13 diatas yakni hasil olah data regresi, maka persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 52,095 + 0,140X$$

Dari rumus tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 52,095 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y adalah 52,095. Ketika tidak terdapat pengaruh dari budaya organisasi maka kepuasan kerja sebesar 52,095.
- $b = 0,140$ artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkat kepuasan kerja sebesar 0,140.

Uji t digunakan untuk menguji kebermaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$). Berikut hasil yang diperoleh:

Tabel 3. Hasil Uji t.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	52.09	4.55			11.44	.00
(Constant	5	1			6	0
)			.203			
x	.140	.076			1.83	.00
					5	7

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.13 diatas untuk mengetahui hubungan secara parsial diperoleh nilai t-hitung variabel Budaya organisasi sebesar 1,835 dan nilai Sig sebesar 0,007. Untuk perhitungan derajat bebas ($df = N - 2 = 80 - 2 = 78$) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,66. Karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($1,835 > 1,66$) dapat dikatakan bahwa variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

Jika dilihat dari nilai Sig akan dibandingkan dengan nilai signifikansi penelitian sebesar 0,05. Karena nilai Sig yang diperoleh baik untuk variabel Budaya organisasi (X1) sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Effendy, O. (2015). *Budaya organisasi dalam perspektif manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hidayat, A., & Kusuma, D. P. (2022). Analisis kinerja pegawai Dinas Perhubungan dalam peningkatan layanan transportasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.24832/jian.v18i2.4567>

- Kartika, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(2), 45–56.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lestari, N. M., & Santoso, B. (2023). Strategi pengambilan sampel penelitian pada instansi pemerintah daerah: Tinjauan metodologis. *Jurnal Metode Penelitian Sosial*, 7(1), 33–44. <https://doi.org/10.32520/jmps.v7i1.7890>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri, R. A., & Wibowo, H. (2021). Penerapan rumus Slovin dalam penelitian organisasi publik: Studi kasus pegawai dinas pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 6(3), 201–210. <https://doi.org/10.1234/japi.v6i3.3210>
- Rahman, M. A. (2021). Proporsionalitas pengambilan sampel dalam penelitian aparatur sipil negara. *Jurnal Penelitian Sosial Humaniora*, 12(1), 55–66. <https://doi.org/10.24036/jpsh.v12i1.678>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sari, D. P., & Pratama, F. (2020). Distribusi responden dalam penelitian instansi publik: Studi pada dinas perhubungan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pemerintahan*, 4(2), 87–99. <https://doi.org/10.31289/jisp.v4i2.2345>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 55–64. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>