

PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT X

SKRIPSI

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)

Psikologi (S.Psi)



Diajukan oleh:

Bryant Ranga Mufin

1807016095

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
TAHUN 2022**

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT X

Penulis : Bryant Rangga Mufin

Nim : 1807016095

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh^X..... ultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu psikologi.

Semarang, 29 Juni 2022

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Wening Wihartati, S.Psi, M.Si

NIP. 19771102 200604 2 004



Penguji II

Khairani Zikrinawati, M.A

NIP. 19920101 201903 2 036

Penguji III

Lucky Ade Sessiani, M.Psi

NIP. 198512022019032010

Penguji IV

Lainatul Mudzkivvah, M.Psi, Psikolog

NIP.

Pembimbing I

Wening Wihartati, S.Psi, M.Si

NIP. 19771102 200604 2 004

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, M.A

NIP. 19920101 201903 2 036

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT CHARLIE HOSPITAL

Nama : Bryant Rangga Mufin

NIM : 1807016095

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah..

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,



Wening Wihartati S.Psi., M.Si
NIP 197711022006042004

Semarang, 15 Juni 2022
Yang bersangkutan

Bryant Rangga Mufin
NIM 1807016095

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X” merupakan karya hasil yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 15 Juni 2022



Bryant Rangga Mufin

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, serta pertolongan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang kami nanti-nantikan syafa'atnya kelak di yaumul qiyamah.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit X”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini karena adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat yang telah dilimpahkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. Kh. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M. Si, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang sekaligus pembimbing I dan dosen wali yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis dari awal studi sampai menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Khairani Zikrinawati, M. A selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, tenaga, arahan, serta waktunya selama proses penyusunan skripsi.
6. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan inspirasi kehidupan selama masa studi.
7. Seluruh Civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah membantu perjalanan studi di UIN Walisongo Semarang.
8. Kepada keluarga tercinta yang telah mendoakan, mendukung, dan memberikan semangat untuk yang terbaik sehingga saya bisa menempuh jalan yang memang saya inginkan. Semoga menjadi keluarga yang kuat.
9. Kepada Arisma sebagai partner bertukar pikiran dan emosi, semoga dipermudah urusannya.

10. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi siapapun.

Semarang, 15 Juni 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BRM', written in a cursive style.

Bryant Rangga Mufin

MOTTO

Ambillah kesempatan dan cobalah! Mungkin berhasil mungkin juga gagal. Tapi jika kesempatan itu tidak diambil, sudah pasti gagal. Kesempatan untuk berhasil pun tidak pernah ada!

DAFTAR ISI

<i>LEMBAR PENGESAHAN</i>	<i>ii</i>
<i>PERSETUJUAN PEMBIMBING</i>	<i>iii</i>
<i>PERNYATAAN</i>	<i>iv</i>
<i>KATA PENGANTAR</i>	<i>v</i>
<i>MOTTO</i>	<i>vii</i>
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>viii</i>
<i>DAFTAR GAMBAR</i>	<i>x</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>xi</i>
<i>DAFTAR LAMPIRAN</i>	<i>xii</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>xiii</i>
<i>BAB I</i>	<i>1</i>
<i>PENDAHULUAN</i>	<i>1</i>
A. Latar Belakang	<i>1</i>
B. Perumusan Masalah	<i>6</i>
C. Tujuan Penelitian	<i>7</i>
D. Manfaat Penelitian	<i>7</i>
E. Keaslian Penelitian.....	<i>8</i>
<i>BAB II</i>	<i>11</i>
<i>LANDASAN TEORI</i>	<i>11</i>
A. Konseptualisasi Variabel Kepuasan Kerja	<i>11</i>
B. Konseptualisasi Variabel Persepsi Budaya Organisasi	<i>16</i>
C. Konseptualisasi Variabel Perceived Organizational Support	<i>23</i>
D. Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja	<i>29</i>
E. Hipotesis	<i>33</i>
<i>BAB III</i>	<i>34</i>
<i>METODOLOGI PENELITIAN</i>	<i>34</i>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	<i>34</i>
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	<i>34</i>
C. Tempat dan Waktu Penelitian	<i>37</i>

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Validitas dan Reliabilitas	46
G. Teknik Analisis Data	47
H. Hasil Uji Coba Alat Ukur	49
<i>BAB IV</i>	58
<i>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</i>	58
A. Hasil Penelitian	58
B. Hasil Analisis Data.....	61
C. Pembahasan	70
<i>BAB V</i>	79
<i>PENUTUP</i>	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	80
<i>DAFTAR PUSTAKA</i>	81
<i>LAMPIRAN</i>	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pengaruh antar variabel.....	33
---------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tabel jumlah sampel.....	38
Tabel 2 <i>Blueprint</i> skala kepuasan kerja.....	40
Tabel 3 <i>Blueprint</i> skala persepsi budaya organisasi.....	42
Tabel 4 <i>Blueprint</i> skala <i>perceived organizational support</i>	45
Tabel 5 Hasil uji coba skala kepuasan kerja.....	50
Tabel 6 Hasil uji coba skala persepsi budaya organisasi.....	52
Tabel 7 Hasil uji coba skala <i>perceived organizational support</i>	55
Tabel 8 Reliabilitas skala kepuasan kerja.....	56
Tabel 9 Reliabilitas skala persepsi budaya organisasi.....	57
Tabel 10 Reliabilitas skala <i>perceived organizational support</i>	57
Tabel 11 Data subjek berdasarkan medis atau nonmedis.....	58
Tabel 12 Data subjek berdasarkan jenis kelamin.....	59
Tabel 13 Hasil perhitungan kategorisasi variabel Y, X1, X2.....	59
Tabel 14 Uji normalitas.....	62
Tabel 15 Uji linearitas persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja.....	63
Tabel 16 Uji linearitas <i>perceived organizational support</i> dan kepuasan kerja.....	63
Tabel 17 Uji multikolinearitas persepsi budaya organisasi dan <i>perceived</i> <i>Organizational support</i>	64
Tabel 18 Uji regresi sederhana persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja.....	66
Tabel 19 Prediktor persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja.....	66
Tabel 20 Model persamaan regresi persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja.....	66
Tabel 21 Uji regresi sederhana <i>perceived organizational support</i> dan kepuasan kerja.....	67
Tabel 22 Prediktor <i>perceived organizational support</i> dan kepuasan kerja.....	67
Tabel 23 Model persamaan regresi <i>perceived organizational support</i> dan kepuasan kerja.....	68
Tabel 24 Persamaan regresi berganda.....	69
Tabel 25 Prediktor persepsi budaya organisasi dan <i>perceived organizational support</i> terhadap kepuasan kerja.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Blueprint</i> Skala Uji Coba.....	85
Lampiran 2 Validitas dan Reliabilitas.....	94
Lampiran 3 Skala Penelitian.....	99
Lampiran 4 Skor Responden.....	105
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup.....	110

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the influence of perception of organizational culture and perceived organizational support on job satisfaction of employees in Hospital X. The sample in this study was 160 employees in hospital X that took by simple random sampling. The method used in this research is quantitative. There are three measuring instrument used in this study, namely the perception of organizational culture scale, perceived organizational support scale and the job satisfaction scale. The data analysis methods used are classical assumption test and hypothesis test which consisted of simple regression test and multiple regression test. The results of the simple regression test show that there is an effect of perception of organizational culture on job satisfaction of employees in Hospital X with a significance value of 0.000 and an effective contribution of 85,2%. The results of the simple regression test also show the effect of perceived organizational support on job satisfaction of employees in Hospital X with a significance value of 0.000 and an effective contribution of 77%. The results of the multiple regression test in this study indicate that there is an influence of perception of organizational culture and perceived organizational support on job satisfaction of employees in Hospital X with a significance value of p 0.000 and an effective contribution of 85,9%.

Keywords : perception of organizational culture, perceived organizational support, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X. Sampel dalam penelitian ini adalah 160 karyawan Rumah sakit X menggunakan metode simple random sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Terdapat tiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yakni skala persepsi budaya organisasi, skala *perceived organizational support* dan skala kepuasan kerja. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X dengan nilai signifikansi 0,000 dan sumbangan efektif sebesar 85,2%. Hasil uji regresi sederhana juga menunjukkan adanya pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X dengan nilai signifikansi 0,000 dan sumbangan efektif sebesar 77%. Hasil uji regresi berganda pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X dengan nilai signifikansi p 0,000 dan sumbangan efektif sebesar 85,9 %.

Kata kunci : persepsi budaya organisasi, *perceived organizational support*, kepuasan kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini persaingan perusahaan dan dunia kerja menjadi topik yang selalu hangat menjadi bahan pembicaraan. Dalam masyarakat ekonomi ASEAN (MEA), Seluruh perusahaan dituntut untuk bisa bersaing secara optimal agar bisa mendapat keuntungan baik dalam kancah nasional maupun internasional, tidak terkecuali industri kesehatan. Dengan arus MEA yang memungkinkan seseorang melakukan perawatan atau pengobatan ke luar negeri secara mudah dan cepat, maka iklim persaingan industri kesehatan semakin kompetitif. Hal ini adalah salah satu bagian dari modernisasi berkelanjutan.

MEA terus mendorong modernisasi secara berkelanjutan. Menurut Bukhori (2006) Modernisasi akan mendorong perubahan-perubahan sosial yang cepat. Keterbukaan informasi dan keterbukaan persaingan industri kesehatan akan mendorong perubahan-perubahan dalam masyarakat. Masyarakat semakin peka dan jeli dengan kualitas pelayanan industri kesehatan. Kepekaan dan kejelian masyarakat dalam menilai akan membuat sebuah babak baru tantangan peningkatan layanan.

Peningkatan layanan bisa dicapai dengan sumber daya manusia yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal dari sebuah industri, tidak bisa dilepaskan dari peranan sumber daya manusia (Heryati dkk, 2019). Dengan kondisi demikian maka untuk bisa bersaing diperlukan internal yang kuat sebelum menjangkau bagian lain. Hal ini membuat perusahaan harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah faktor yang penting untuk membawa organisasi atau perusahaan menuju kesuksesan. Optimalisasi sumber daya manusia tersebut bisa dicapai ketika karyawan merasakan kepuasan kerja.

Pengelolaan yang dilakukan dengan tepat akan membuat sumber daya manusia melakukan fungsinya dengan maksimal. Hal ini akan membuat organisasi atau perusahaan bisa mendapatkan manfaat yang optimal. Berbagai upaya dilakukan dalam mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Berbagai hal bisa menjadi penghambat atau menjadi penghalang optimalisasi sumber daya manusia tersebut seperti fasilitas perusahaan, kedisiplinan, karyawan yang keluar dari perusahaan atau ketidakpuasan kerja dari karyawan. Dalam memperkuat karyawan agar bekerja secara optimal salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja.

Rasa puas dalam diri manusia akan muncul ketika kebutuhan dirinya terpenuhi (Sunyoto, 2013).

Kepuasan kerja pada dasarnya tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Manajemen perlu membuat kebijakan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Munandar (2001) kepuasan kerja akan membuat karyawan menjadi lebih produktif dan efisien dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja akan berdampak pada absensi, kedisiplinan dan *turnover intention*.

Bagi sebuah perusahaan, mempertahankan seorang karyawan yang berkompeten lebih penting daripada mencari karyawan baru. Hal ini disebabkan beberapa hal. Menurut Haider dan Rasli (2015) hal-hal tersebut adalah karena karyawan memegang hal penting di perusahaan, seperti rahasia suatu produk, strategi vital di perusahaan, dan yang paling utama adalah kemampuan karyawan tersebut. Dengan kepuasan kerja yang bagus di antara karyawan maka perusahaan akan bisa fokus untuk bersaing karena perusahaan sudah memiliki sumber daya manusia yang akan bekerja secara optimal.

Dalam studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan skala berdasarkan teori dari Spector (1997) yang dilakukan di Rumah sakit X dengan 44 karyawan yang diambil secara acak. Terdapat 10 karyawan yang merasakan kepuasan kerja kategori tinggi, 12 karyawan dalam kategori sedang dan 22 karyawan lainnya ada pada kategori rendah. Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dilakukan di bulan September 2021. Ketidakpuasan kerja pada karyawan di Rumah sakit X dalam studi pendahuluan ini ada pada ketidakpuasan karyawan pada peluang promosi, komunikasi di tempat kerja yang tidak lancar dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak sepadan.

Masalah yang timbul dari kepuasan kerja bisa berakibat fatal sehingga kepuasan kerja adalah hal yang vital dalam perusahaan. Kepuasan kerja pada karyawan bisa mempengaruhi banyak hal di antaranya adalah berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Muayyad & Gawi, 2017), berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan (Puspitawati & Riana, 2014), berpengaruh terhadap *turnover intention* (Hidayat, 2018) dan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Ilahi, Mukzam & Prasetya, 2017). Dengan melihat banyaknya hal yang bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja, maka kepuasan kerja karyawan mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Apabila kepuasan kerja tidak mendapat perhatian khusus maka hal-hal yang disebutkan tersebut akan terdampak olehnya.

Kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Hal-hal tersebut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dua di antaranya adalah budaya organisasi (Arishanti, 2009) dan *perceived organizational support* (Florent, 2020). Faktor-faktor tersebut di dalam organisasi atau perusahaan bisa berdampak terhadap kepuasan kerja. Dengan

memperhatikan berbagai hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Menurut Rahmi (2014) Budaya merupakan sesuatu yang sulit untuk diekspresikan dengan jelas, tapi semua orang atau anggotanya akan tahu dengan keberadaannya ketika sudah merasakannya sendiri. Menurut Sutrisno (2011) Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang dirasakan oleh setiap anggota dan bisa menggerakkan anggota suatu organisasi tapi hal tersebut tidak tampak. Budaya organisasi biasanya berbentuk nilai, kebiasaan, norma atau aturan yang ada di organisasi baik yang tertulis atau tidak. Nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi akan menjadi sebuah budaya di dalam organisasi tersebut.

Budaya dalam organisasi akan dirasakan oleh semua karyawan dan masing-masing karyawan akan memiliki persepsinya sendiri-sendiri. Menurut Gerungan (1996) bahwa persepsi merupakan sebuah proses penafsiran terhadap sesuatu yang dirasakan oleh indra. Menurut Katarini (2011) Persepsi adalah hal yang membuat seseorang memilih atau mengabaikan sebuah pesan yang disampaikan kepadanya. Penafsiran terhadap nilai-nilai, kebiasaan, norma atau aturan di sebuah perusahaan akan membuat sebuah persepsi budaya organisasi dalam diri masing-masing karyawan. Seluruh karyawan yang ada di sebuah perusahaan harus mengerti dan memiliki persepsi yang tepat dengan budaya yang ada di perusahaan tersebut agar bisa mencapai target pekerjaannya dengan tepat.

Menurut Bukhori (2012) manusia sebagai makhluk sosial pasti membutuhkan dan dibutuhkan oleh orang lain. Dengan sifat saling membutuhkan di dalam organisasi tersebut maka akan timbul sebuah interaksi yang menghasilkan nilai bersama yang akan menjadi

budaya organisasi. Budaya organisasi bisa dibangun dan dikembangkan. Pembangunan budaya organisasi bertujuan untuk membangun persepsi karyawan tentang iklim kerja yang nyaman, kondusif dan produktif. Dengan persepsi budaya organisasi yang baik karyawan akan mudah beradaptasi dan melakukan pekerjaannya dengan tepat. Perilaku tiap-tiap individu di dalam organisasi tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan dimulai dari perilaku tiap individu tersebut. Kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi inilah yang nantinya akan membentuk persepsi budaya organisasi. Kebiasaan-kebiasaan tersebut dengan sendirinya akan menjadi norma bagi perusahaan di antara para karyawan. Bagi perusahaan, budaya organisasi akan mengarahkan karyawannya untuk bertindak dan berperilaku ke arah yang diinginkan perusahaan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dicapai dengan optimal.

Selain budaya organisasi, *Perceived organizational support* memiliki peran penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan terutama dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Darmawan (2013) *Perceived Organizational Support* fokus pada perlakuan dan hubungan yang menguntungkan di antara perusahaan dan karyawan serta berkaitan dengan karyawan yang merasa dalam sebuah hubungan timbal balik positif dengan organisasi. Karyawan akan lebih nyaman ketika karyawan merasa didukung oleh perusahaannya. Perusahaan harus membangun dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa didukung sehingga memberikan kinerja yang optimal. Aselage & Eisenberger (2003) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi juga akan mempengaruhi usaha karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, berhubungan dengan rasa keterikatan karyawan pada perusahaan (Panuju, 2018) serta berpengaruh terhadap komitmen karyawan untuk *stay* di perusahaan (Putri, Sjabadhyni & Mustika, 2018).

Dalam teori pertukaran sosial Homans (1958) bahwa seseorang akan cenderung memberikan sesuatu sesuai dengan apa yang didapatkan. Dengan teori ini maka perusahaan perlu memberikan dukungan dan perhatian kepada karyawan apabila perusahaan menginginkan karyawan yang berkinerja optimal dan betah di perusahaan dan karyawan merasa puas. Hal ini adalah suatu hal yang menguntungkan kedua pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Karyawan mendapatkan keuntungan berupa dukungan dan perhatian dari perusahaan dan perusahaan mendapat keuntungan berupa kinerja yang optimal dari karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2009) Tingginya tingkat *perceived organizational support* di dalam perusahaan akan mengarah kepada tingginya kepuasan kerja.

Dengan latar belakang yang sudah dipaparkan telah menunjukkan suatu urgensi. Melihat urgensi tersebut perlu dilakukan pembuktian secara empiris berupa penelitian. Dengan demikian, peneliti mengajukan penelitian yang berjudul “Pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan permasalahan yang akan dibahas di dalam penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh dari persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
2. Adakah pengaruh dari *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja?
3. Adakah pengaruh dari persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa manfaat yang bisa diperoleh. Manfaat yang diperoleh antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam bidang psikologi industri organisasi serta menambah literasi teoritis.
 - b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya terutama yang terkait budaya organisasi, *perceived organizational support* dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat dan merumuskan kebijakan serta strategi perusahaan yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam psikologis karyawan. Strategi

tersebut bisa dilakukan dengan memperhatikan kondisi psikologis karyawan yang meliputi persepsi, kenyamanan dan kebutuhan. Dengan demikian strategi tersebut akan membangun persepsi budaya organisasi, *perceived organizational support* dan kepuasan kerja karyawan dengan baik.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya tentang kepuasan kerja sudah banyak dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu dengan tema kepuasan kerja dan budaya organisasi. Penelitian milik Rifdah Abadiyah & Didik Purwanto (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian ini adalah karyawan pada Bank Syariah Mandiri sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja dan budaya organisasi juga pernah diteliti oleh Arishanti (2009) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek karyawan di PT. X di Jakarta dengan jumlah responden sebanyak 90 orang. Hasil penelitian tersebut adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji dan Umar Nimran (2016) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Intention To Leave* (Studi Pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). Penelitian tersebut adalah penelitian kuantitatif. Subjek penelitian tersebut adalah

karyawan PT. Bitung Mina Utama dengan 79 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave*, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave*, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*.

Penelitian tentang kepuasan kerja dengan *perceived organizational support* salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Florent (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Organization Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Penelitian tersebut adalah penelitian jenis kuantitatif. Responden dari penelitian tersebut adalah 285 pegawai pemerintahan Provinsi DKI Jakarta. Hasil dari penelitian tersebut ialah *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *organization citizenship behavior*. Hal serupa ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) dengan judul penelitian Peranan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian tersebut adalah jenis penelitian kuantitatif dengan responden sebanyak 50 orang karyawan PT. Energi Batubara Lestari bagian produksi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan *perceived organizational support* mempunyai peran yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian pertama, kedua dan ketiga yang disebutkan di atas memiliki persamaan yaitu meneliti variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, namun tidak disertai dengan variabel *perceived organizational support*. Penelitian keempat dan kelima meneliti tentang variabel *perceived organizational support* dan kepuasan kerja namun tidak disertai variabel budaya organisasi. Hal-hal yang baru dari penelitian ini adalah penggabungan tiga variabel, alat ukur dan lokasi penelitian. Karena pentingnya masalah tersebut untuk dicarikan solusi maka peneliti mengambil judul penelitian pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konseptualisasi Variabel Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Ada banyak definisi tentang kepuasan kerja di antaranya adalah menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seseorang dalam memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal lain disampaikan oleh Tangkilisan (2005) Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam- macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2009) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang menggambarkan perasaan karyawan tentang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial. Sementara itu menurut pendapat Luthans (2006), kepuasan kerja adalah sebuah persepsi dari karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal yang dinilai penting untuk mereka. Jika ditelusuri lebih lanjut akan ditemukan pengertian dengan redaksional yang berbeda-beda yang pada intinya kepuasan kerja adalah sebuah rasa puas dalam diri karyawan mengenai pekerjaan yang dijalani dan karyawan mendapatkan imbalan setimpal dari berbagai aspek.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2007) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Kerja yang menantang dengan optimal

Karyawan akan suka dan tertantang ketika diberikan kesempatan dalam pekerjaannya untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Pekerjaan yang monoton tanpa adanya tantangan kemampuan akan membuat bosan, sebaliknya ketika pekerjaan terlalu sulit dan terlalu menantang maka akan menciptakan rasa lelah dan keinginan untuk menyerah. Sehingga kondisi tantangan yang optimal akan membuat karyawan merasa puas.

b. Ganjaran yang pantas

Hal ini berkaitan dengan upah dan tunjangan yang karyawan dapatkan. Meliputi gaji, tunjangan, insentif dan lain-lain.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Pada lingkungan kerja yang mendukung seperti tersedianya alat-alat dan tempat kerja yang nyaman maka akan membuat karyawan merasa puas.

d. Rekan kerja

Karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam bekerja ketika rekan kerja saling mendukung satu sama lain. Interaksi antar karyawan maupun dengan atasan berjalan baik.

e. Kesesuaian kepribadian

Kesesuaian kepribadian dengan suatu pekerjaan akan membuat pekerjaan tersebut mudah dilakukan sehingga karyawan tidak akan merasa tertekan. Dengan kesesuaian tersebut akan membuat pekerjaan menjadi optimal.

Menurut Rivai (2009) kepuasan kerja bisa dilihat dari :

a. Isi pekerjaan. Tugas kerja di dalam perusahaan dianggap menarik.

- b. Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan yang baik dengan atasan.
- c. Organisasi. Mampu memberikan situasi kerja yang stabil dalam beban kerja.
- d. Kesempatan untuk maju. Adanya pelatihan dan pendidikan serta jenjang karir untuk karyawan.
- e. Gaji dan insentif. Jumlah bayaran yang diterima setimpal, sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil.
- f. Rekan kerja. Saling mendukung dan memperhatikan di antara rekan kerja.
- g. Kondisi pekerjaan. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk pekerjaan karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang sesuai, kondisi pekerjaan, rekan kerja, kepribadian, supervisi, kesempatan untuk maju dan organisasi.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut George (2012) pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat faktor, di antaranya yaitu :

- a. Faktor *personality* (kepribadian), yang dimaksud di sini adalah suatu sifat dasar seseorang. Berupa perasaan, pemikiran dan tingkah laku yang merupakan dasar penentu bagaimana orang berpikir dan bersikap. Hal ini juga membuat seseorang merasakan pekerjaannya apakah dia akan puas atau tidak.
- b. Faktor *values* (nilai-nilai), hal ini mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai-nilai akan mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku ketika bekerja dan membuat karyawan memiliki keyakinan dalam mencapai hasil dari pekerjaannya.

- c. Faktor *the work situation* (situasi kerja), hal ini dapat diartikan dengan suasana dalam melakukan pekerjaan tersebut. Berkaitan erat dengan kenyamanan ruang kerja, target kerja, teman kerja, suhu ruangan dan kebisingan. Hal ini juga berkaitan dengan kondisi ketertarikan kerja dan kebosanan dari karyawan.
- d. Faktor *social influence* (pengaruh sosial) pengaruh sosial yang dimaksud di sini berupa pengaruh dari individu atau pengaruh dari kelompok terhadap sikap dan perilaku seorang karyawan. Hal-hal tersebut bisa berupa rekan kerja, masyarakat tempat karyawan tersebut berasal dan budaya.

Menurut Abadiyah dan Rifda (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

- a. Faktor kepuasan finansial. Hal ini berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan finansial dari karyawan untuk memenuhi kebutuhan dari karyawan tersebut.
- b. Faktor kepuasan fisik. Pada kepuasan fisik ini berhubungan dengan kondisi fisik dari pekerjaan maupun fisik dari karyawan tersebut. Meliputi fisik lingkungan kerja, suhu tempat bekerja, jam kerja, kondisi kesehatan dan umur dari karyawan.
- c. Faktor kepuasan sosial. Berkaitan dengan kondisi sosial yang ada di lingkungan kerja tersebut seperti interaksi antar karyawan atau dengan atasan.
- d. Faktor kepuasan psikologi. Berkaitan dengan kondisi psikologi karyawan tersebut seperti minat dan bakat, sikap kerja dan keamanan kerja.

Berdasarkan pendapat dari para hal di atas maka faktor-faktor kepuasan bisa disimpulkan yaitu faktor kepribadian, faktor nilai-nilai, faktor situasi kerja, faktor sosial dan faktor kepuasan finansial.

4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, seluruh kegiatan manusia di dunia harus diniatkan beribadah. Hal ini agar seorang muslim mendapat ridho dari Allah. Begitu pun dengan bekerja, harus diniatkan untuk mencari ridho Allah. Dalam melaksanakan kewajibannya mencari nafkah, seorang muslim harus melakukannya dengan ikhlas dan diniatkan ibadah kepada Allah. Dalam Islam bekerja harus dengan keikhlasan dan yakin bahwa rezeki sudah diatur oleh Allah sehingga manusia tidak perlu khawatir.

Dalam Al-Qur'an, Allah berfirman "Kami telah menjadikan untukmu semua di dalam bumi itu sebagai lapangan mengusahakan kehidupan (bekerja); Tetapi sedikit sekali di antaramu yang bersyukur." (QS. A'raf : 10). Dalam tafsir Kementerian agama RI pada Al-Qur'an surat Al A'raf ayat 10, dijelaskan bahwa banyak sekali karunia yang telah diberikan Allah kepada para hamba-hambanya. Allah telah menyediakan bumi untuk manusia tinggal dan mencari penghidupan. Disediakan pula berbagai kebutuhan manusia seperti tumbuhan, hewan, air dan sebagainya untuk manusia.

Dengan segala nikmat yang disediakan, masih banyak di antara para manusia yang belum bersyukur. Bersyukur tidak cukup hanya dengan diucapkan saja. Bersyukur perlu ditampakkan dengan perbuatan yang diridhoi oleh Allah. Dalam ayat tersebut ditegaskan bahwa manusia tidak perlu khawatir dengan rezeki. Seorang muslim harus berusaha dengan maksimal dan harus bersyukur dengan apa yang manusia dapatkan sehingga bisa mendapatkan kepuasan kerja dan ridho Allah.

B. Konseptualisasi Variabel Persepsi Budaya Organisasi

1. Definisi Persepsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996) bahwa persepsi adalah kesan dalam diri individu yang didapat dari panca indera yang dianalisis dan dievaluasi sehingga memberikan makna bagi individu itu sendiri. Pendapat lain dikemukakan oleh Thoha (1992) bahwa persepsi merupakan proses yang dialami oleh masing-masing individu dalam memahami informasi dari lingkungannya melalui indera. Sementara itu menurut Gibson (1996) bahwa persepsi adalah serangkaian hal atau peristiwa yang diartikan oleh individu dalam sebuah lingkup tertentu dan mempengaruhi tingkah laku individu tersebut.

Menurut Aronson (1994) persepsi merupakan proses yang dimulai dari penangkapan informasi hingga terbentuk tanggapan dalam diri individu yang membuat individu sadar tentang sesuatu di lingkungannya. Menurut Bimo walgito (2004) persepsi merupakan proses pengorganisasian yang menjadi penginterpretasian terhadap suatu rangsangan yang diterima oleh individu. Menurut Rakhmat (2005) persepsi merupakan sebuah penyimpulan informasi atau penafsiran sebuah pesan yang akan menjadi pengalaman tentang suatu hal. Jika ditelesuri lebih lanjut, maka akan ditemukan pengertian menurut para ahli dengan redaksional yang berbeda-beda. Pada intinya persepsi adalah sebuah penafsiran dari sebuah informasi yang didapat dari lingkungannya melalui alat indera yang bisa mempengaruhi tingkah laku dari individu tersebut.

Menurut Hermawan (2017) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu perilaku yang sudah menjadi kerutinan, keyakinan dan menjadi persepsi bersama seluruh yang terlibat di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan hal

tersebut yang menjadikan ciri khas perusahaan untuk membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Sementara itu menurut Robbins (2003) budaya organisasi merupakan kepercayaan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi yang membuat suatu organisasi berbeda dari organisasi lainnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sutrisno (2011) bahwa budaya organisasi adalah sebuah persepsi sosial yang tidak tampak tapi bisa menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Mangkunegara (2005) memberikan definisi dari budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sebuah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan di sebuah organisasi yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku bagi anggota- anggotanya untuk mengatasi masalah eksternal dan internal. Menurut Mondy dan Noe (1996) bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama, keyakinan dan kepercayaan yang dianut oleh suatu organisasi untuk menciptakan norma-norma perilaku. Masih banyak pengertian budaya organisasi dengan redaksional berbeda-beda menurut para ahli. Pada intinya budaya organisasi adalah sebuah kumpulan nilai bersama yang dirasakan dan dianut oleh anggota organisasi yang dijadikan pedoman dalam berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Penjelasan tentang persepsi yang bisa disimpulkan sebagai sebuah penafsiran dari sebuah informasi yang didapat dari lingkungannya melalui alat indera yang bisa mempengaruhi tingkah laku dari individu tersebut. Dalam penelitian ini, informasi yang akan dijadikan objek persepsi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi disimpulkan sebagai sebuah kumpulan nilai bersama yang dirasakan dan dianut oleh anggota organisasi yang dijadikan pedoman dalam berperilaku di dalam organisasi

tersebut. Dengan demikian, berdasarkan kesimpulan dari para ahli diatas bahwa persepsi budaya organisasi adalah sebuah penafsiran terhadap nilai bersama yang dirasakan dan dianut oleh anggota organisasi yang dijadikan pedoman dalam berperilaku di dalam organisasi yang memberikan makna atau tafsiran tersendiri di masing-masing individu, yang bisa mempengaruhi tingkah laku.

2. Aspek-aspek Persepsi Budaya Organisasi

Menurut Bimo Walgito (2004) bahwa persepsi memiliki 3 aspek, diantaranya adalah :

a. Aspek kognitif

Aspek ini terdiri dari pengetahuan, pandangan atau cara berpikir serta pengalaman yang diperoleh dari pemikiran individu.

b. Aspek afektif

Aspek afektif adalah aspek perasaan dan emosi dari individu yang menyangkut evaluasi baik atau buruk suatu hal

c. Aspek konatif

Aspek konatif adalah sikap, perilaku hingga aktivitas individu yang sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap suatu objek.

Objek dari persepsi dalam variabel ini adalah budaya organisasi. Aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bimo walgito (2004) diatas akan dijadikan sebagai tafsiran dari aspek-aspek dari budaya organisasi di bawah ini.

Menurut Robins (1998) terdapat beberapa hal yang apabila dicampurkan akan menjadi sebuah budaya organisasi :

- a. Inisiatif individu. Terkait dengan sejauh mana organisasi memberikan ruang pada individu untuk mengemukakan pendapat dan gagasan.

- b. Toleransi terhadap tindakan berisiko. Yaitu sejauh mana karyawan boleh mengambil tindakan inovatif yang berisiko dalam mengambil kesempatan dan membuat inovasi untuk perkembangan organisasi atau perusahaan.
- c. Pengarahan. Berkaitan dengan pemberian sasaran dan target kepada karyawan oleh pimpinan.
- d. Integrasi. Erat kaitannya dengan bagaimana suatu organisasi atau perusahaan bisa membuat semua unit saling terkoordinasi untuk suatu tujuan.
- e. Dukungan manajemen. Sejauh mana para pimpinan organisasi atau perusahaan dapat berkomunikasi, memberikan arahan serta memberikan dukungan kepada karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut.
- f. Kontrol. Berkaitan dengan pengawasan dari para pimpinan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya dengan aturan-aturan yang berlaku.
- g. Sistem imbalan. Sejauh mana sistem imbalan diberlakukan seperti kenaikan gaji, promosi dan tunjangan.
- h. Toleransi terhadap konflik. Sejauh mana karyawan didorong dan didukung untuk memberikan kritik yang membangun guna kemajuan dan evaluasi organisasi.
- i. Pola komunikasi. Erat kaitannya dengan proses komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh batasan struktural dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Mondy dan Noe (1990) budaya organisasi memiliki aspek-aspek antara lain :

- a. *Trust in subordinate*, berkaitan dengan kepercayaan atasan terhadap bawahan dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. *Open communication*, komunikasi yang terbuka di sini berhubungan dengan kondisi komunikasi di perusahaan tersebut. komunikasi seharusnya berjalan baik

sehingga karyawan merasa budaya dalam perusahaan tersebut mendukung untuk berkembang.

- c. *Supportive leader*, pemimpin yang mendukung bawahan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maupun secara mental akan menciptakan budaya yang baik untuk perusahaan dan karyawan.
- d. *Group problem solving*, pemecahan masalah secara kelompok kerja atau rekan kerja akan membangun kerja sama antar karyawan sehingga membuat perasaan saling terikat dan kekompakan.
- e. *Worker autonomy*, otonomi dalam bekerja akan membuat karyawan mengeksplor kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas.
- f. *Information sharing*, keterbukaan informasi dalam suatu organisasi atau perusahaan ke seluruh karyawan akan membangun rasa saling percaya di antara karyawan. Hal ini juga akan membuat karyawan lebih mengerti kondisi perusahaan.
- g. *High output goal*, tujuan yang besar dalam pekerjaan akan membuat karyawan merasa semangat dan memiliki target dalam bekerja. Dengan target dan tujuan tersebut karyawan akan berusaha bekerja secara optimal.

Dari pemaparan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek budaya organisasi meliputi *trust in subordinate*, *open communication*, *supportive leader*, *group problem solving*, *worker autonomy*, *high output goal*, kontrol dan sistem imbalan dan *information sharing*.

3. Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor perilaku yang bisa diamati. Hal ini berkaitan dengan perilaku dari anggota organisasi ketika berinteraksi dengan anggota yang lain.
- b. Faktor norma. Pedoman tentang perilaku dalam bekerja. Berkaitan erat dengan sejauh mana pekerjaan harus dikerjakan. Hal ini akan membuat suatu pandangan tentang pedoman dalam bertingkah laku.
- c. Faktor nilai. Berkaitan dengan kepercayaan bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Seperti kualitas produk dan absensi kehadiran.
- d. Faktor filosofi. Filosofi yang dimaksud adalah kebijakan organisasi atau perusahaan dalam memperlakukan karyawan dan pelanggan.
- e. Faktor aturan. Tentang aturan-aturan yang kuat dalam organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan.
- f. Faktor iklim organisasi. Berkaitan dengan tata ruang dan cara berkomunikasi antar anggota organisasi atau dengan atasan dan bawahan.

Menurut Radiany dan Rahmady (2005) bahwa budaya organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi, di antaranya :

- a. Waktu

Waktu akan mempengaruhi budaya organisasi. Lamanya suatu organisasi dibentuk atau dibangun akan berpengaruh terhadap budaya yang ada di dalamnya.

- b. Budaya internal

Budaya internal di sini berhubungan dengan budaya dari masing-masing karyawan atau anggota dari organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan-karyawan yang berbeda latar belakang tersebut akan berpadu dalam organisasi.

c. Budaya eksternal dan budaya besar

Budaya eksternal dan budaya besar berkaitan dengan budaya di luar perusahaan atau organisasi. Hal ini bisa berupa budaya induk perusahaan, anak perusahaan, masyarakat sekitar, budaya nasional dan budaya internasional.

Dari pendapat para ahli di atas tentang faktor-faktor budaya organisasi maka bisa disimpulkan bahwa faktor-faktor budaya organisasi antara lain faktor perilaku, faktor norma, faktor nilai, faktor filosofi, faktor aturan, faktor iklim organisasi, faktor waktu, faktor budaya internal dan faktor budaya eksternal dan besar.

4. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi dalam Islam bisa dilihat dari bagaimana Islam memandang sebuah perkumpulan atau organisasi. Islam mengajarkan untuk berkelompok dengan orang yang baik sehingga manusia juga bisa menjadi baik. Kelompok tersebut akan mempengaruhi keseharian dan kehidupannya.

Dalam Al-qur'an ada beberapa ayat yang menyebutkan tentang perkumpulan. Di antaranya "Demi (rombongan) yang bershaf-shaf dengan sebenar-benarnya" (Q.S. ash-Shaffat: 1), "Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama" (Q.S. an-Nisa': 71), "Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku lah beserta orang-orang yang ruku" (Q.S. al-Baqarah: 43). Dalam tafsir Kementerian agama RI, agama Islam dijelaskan bahwa dalam hubungan orang mukmin diibaratkan seperti bangunan yang saling menyangga dan menguatkan. Bersama-sama dalam membangun agama Islam dan syiar dalam agama. Kebersamaan dalam hal kebaikan ini akan menjadi jalan untuk mendapatkan rahmat dari Allah. Dengan kebersamaan dalam sebuah agama ini akan

membangun suatu ikatan yang kuat. Dengan demikian akan terbentuk kerja sama dan tolong-menolong di dalam kelompok tersebut.

Dalam Hadist Rasulullah juga menyebutkan pentingnya berkumpul dengan orang baik. Rasulullah bersabda, "Seseorang yang duduk dengan orang saleh dan orang yang buruk, bagaikan berteman dengan pemilik minyak wangi dan pandai besi. Pemilik minyak wangi tidak akan merugikanmu, engkau bisa membeli darinya atau minimal mendapat baunya. Adapun berteman dengan pandai besi, jika tidak mendapati badan atau pakaianmu hangus terbakar, minimal mendapat baunya yang tidak sedap (HR. Imam Bukhari).

Dalam dalil-dalil tersebut menjelaskan tentang penting melakukan sesuatu dengan bersama orang-orang. Hal ini akan berefek kepada efisiensi dalam mencapai tujuan. Dengan perkumpulan yang baik dan kondusif, maka para anggota di dalamnya juga akan menyesuaikan diri ke dalam iklim yang baik dan kondusif tersebut. Sehingga budaya bersama orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut bisa mengantarkan manusia kepada tujuan dengan lebih optimal.

C. Konseptualisasi Variabel Perceived Organizational Support

1. Definisi Perceived Organizational Support

Menurut Paille dan Bourdeau (2010) *Perceived organizational support* ialah sebuah persepsi karyawan dengan sebuah organisasi apakah organisasi tersebut peduli dan menghargai kesejahteraan karyawannya atau tidak. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan *Perceived organizational support* adalah sebuah keyakinan individu dalam mempercayai organisasinya memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menilai apa yang sudah dilakukan individu untuk organisasi.

Hal serupa juga muncul menurut Shukla dan Rai (2015) mendefinisikan *Perceived organizational support* sebagai sebuah penilaian karyawan mengenai kepedulian organisasi terhadap kebutuhan sosial emosional, usaha, komitmen dan loyalitas dari karyawan. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) bahwa *perceived organizational support* merupakan keyakinan bahwa organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan tersebut. Dengan pengertian dari para ahli yang berbeda-beda dalam redaksional tersebut dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah sebuah penilaian dalam diri karyawan terhadap organisasinya apakah organisasi tersebut peduli dan bersedia membantu untuk kebutuhan karyawan.

2. Aspek-aspek *Perceived Organizational Support*

Eisenberger dan Rhoades (2002) menyebutkan bahwa terdapat tiga hal yang membuat karyawan mempersepsikan hal yang erat kaitannya dengan *perceived organizational support*. Tiga hal tersebut adalah :

a. Keadilan

Keadilan di sini adalah sebuah cara yang ditempuh oleh manajemen dalam pendistribusian atau pembagian sumber daya untuk para karyawan.

b. Dukungan supervisor

Berkaitan dengan pandangan karyawan tentang sejauh mana atasan memperhatikan dan menilai kontribusi karyawan kepada perusahaan dan peduli dengan kondisi kesejahteraan karyawan.

c. Penghargaan organisasi

Bentuk dari penghargaan di sini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan. pelatihan dipandang karyawan sebagai keuntungan bagi mereka karena bisa menunjang karir di masa depan
2. Gaji dan promosi. Apabila kesempatan dalam hal tersebut diberikan maka akan membuat karyawan menjadi lebih semangat bekerja dan berkontribusi untuk perusahaan sekaligus meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
3. Keamanan dalam bekerja. Ini berkaitan dengan jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan status kekaryawanan mereka di masa yang akan datang.
4. Peran stresor. Tuntutan pekerjaan dan beban yang berlebihan akan membuat karyawan menjadi stres. Begitu pun sebaliknya apabila stresor atau suatu tuntutan terlalu kecil atau bahkan kurang maka karyawan merasa tidak dibutuhkan. Stres dalam pekerjaan biasanya mengacu pada beban kerja yang *overload* dan waktu kerja yang sering *overtime*, kurangnya informasi terkait tanggung jawab atau *jobdesk* serta tumpang tindih tanggung jawab.

Menurut Fu, dkk (2009) aspek *perceived organizational support* adalah sebagai berikut:

a. Perhatian terhadap nilai

Perusahaan menghargai dengan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan dan tidak memaksa karyawan untuk meninggalkan nilai-nilai tersebut dalam bekerja.

b. Menghargai pendapat

Perusahaan menghargai pendapat dari karyawan dan memberikan karyawan berkembang dengan kemampuannya.

c. Pertolongan

Hal ini berkaitan dengan sudi atau tidaknya suatu perusahaan untuk menolong karyawannya yang sedang dalam masalah. Baik yang disebabkan oleh pekerjaan atau yang bukan disebabkan oleh pekerjaan.

d. Kesejahteraan karyawan

Perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dan dihargai di dalam perusahaan tersebut. Kesejahteraan tersebut bisa berupa gaji, tunjangan, dan lain-lain.

Dari pemaparan di atas maka bisa disimpulkan bahwa aspek-aspek *perceived organizational support* antara lain meliputi keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi, perhatian terhadap nilai, dan menghargai pendapat.

3. Faktor-faktor *Perceived Organizational Support*

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) ada beberapa hal yang menjadi faktor dari *perceived organizational support*, yaitu :

- a. Faktor kejujuran. Kejujuran yang dimaksud adalah kejujuran organisasi dalam memperlakukan anggotanya dalam semua hal termasuk perjanjian dan sebagainya.
- b. Faktor supervisi. Berkaitan dengan kehadiran seorang atasan dalam mengarahkan dan membantu mensejahterakan anggota.
- c. Faktor imbalan. Imbalan yang sesuai akan membuat *perceived organizational support* menjadi tinggi.

Menurut Sigit (2003) ada faktor-faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support*, diantaranya :

- a. *Halo effect*, berkaitan dengan penilaian karyawan terhadap perusahaannya pada awal terjadi interaksi.
- b. Atribusi, hal ini berkaitan dengan penyebab kognitif dari perilaku seseorang. Hal ini berhubungan dengan kognitif dari masing-masing individu dalam menarik kesimpulan terhadap suatu hal. Kesimpulan tersebut akan didasarkan pada pengaruh internal seperti kepribadian dan kemampuan atau pengaruh eksternal seperti alat kerja dan dukungan sosial.
- c. *Stereotyping*, ialah menilai sifat individu berdasarkan sifat dari kelompok individu tersebut. penilaian ini akan mengarah kepada baik atau tidak baik suatu hal dalam persepsi individu.
- d. Proyeksi, berkaitan dengan penerkaan individu terkait apa yang akan dilakukan individu lain berdasarkan penilaian-penilaian yang sudah dibuat. Proyeksi di sini tidak hanya pada antar individu tapi juga penerkaan karyawan terhadap sikap perusahaan.

Dengan pendapat dari para ahli di atas maka bisa disimpulkan bahwa faktor-faktor *perceived organizational support* antara lain faktor kejujuran, faktor supervisi, faktor imbalan, halo effect, atribusi, stereotyping dan proyeksi.

4. *Perceived Organizational Support* dalam Perspektif Islam

Ada sebuah hadits tentang saling mendukung, Dari Abu Hurairah *radhiallahuanhu*, dari Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda: Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang *mu'min* dari berbagai kesulitan-kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan-kesulitannya di Hari kiamat. Dan siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya akan Allah mudahkan baginya

di dunia dan akhirat dan siapa yang menutupi (aib) seorang muslim Allah akan tutupi aibnya di dunia dan akhirat. Allah selalu menolong hamba-Nya selama hamba-Nya menolong saudaranya (HR. Muslim).

Dalam hadits tersebut dijelaskan bahwa manusia harus menolong seseorang yang kesusahan. Tolong-menolong harus ditumbuhkan dalam kehidupan sehingga tidak ada orang yang kesusahan. Pada dasarnya manusia harus saling tolong-menolong dalam urusan kebaikan. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa orang lain. Dengan tolong-menolong inilah akan membuat kehidupan sosial yang baik dan sehat untuk perkembangan manusia. Kesulitan akan menjadi kemudahan apabila dikerjakan dengan tolong-menolong dan bantu-membantu.

Tolong-menolong bukan hanya soal tolong-menolong secara fisik tapi juga secara nilai. Dalam hal ini penjelasan ayat di atas yaitu untuk menutupi aib orang lain. Jangan sampai seorang mukmin menyebutkan atau mengumbar aib mukmin lainnya. Sungguh mengumbar aib orang lain akan memuat aib orang yang mengumbar menjadi diumbar oleh orang lain. Hendaknya para mukmin menutupi aib dari saudaranya. Sesungguhnya menutupi aib saudaranya adalah perbuatan yang diridhoi Allah.

Perbuatan tolong-menolong dalam kebaikan ini harus dilakukan di segala aspek, tidak terkecuali dalam pekerjaan atau organisasi. *Perceived organizational support* dalam Islam harus dilakukan karena wajib hukumnya menolong seseorang yang kesusahan. Bahkan sebelum diminta tolong sehingga seseorang tersebut tahu dan merasa bahwa memang manusia saling *support* satu sama lain.

D. Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Robbins (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja akan meningkat ketika hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut ada di dalam perusahaan. Hal-hal yang dimaksud adalah kesempatan untuk berkembang, kondisi pekerjaan yang nyaman oleh lingkungan sosial, kemudahan dalaman melakukan pekerjaan dan umpan balik dari perusahaan. Hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan-aturan dan nilai-nilai dalam suatu perusahaan. Sehingga ada atau tidaknya hal-hal tersebut bergantung pada budaya organisasi. Dalam penelitian Arishanti (2009) terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2018) salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja adalah suasana dan lingkungan pekerjaan. Suasana dan lingkungan pekerjaan di sini juga termasuk di dalamnya budaya organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi tingkah laku para anggota organisasi atau karyawan. Budaya organisasi akan membuat karyawan mempersepsikan hal-hal tentang cara bertingkah laku dan bagaimana menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Dengan tuntunan yang baik dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi akan membuat suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Hal ini akan membuat karyawan merasa nyaman tapi tetap bekerja secara optimal sehingga tercipta kepuasan dalam bekerja. Budaya organisasi yang terbangun akan dipersepsikan oleh masing-masing karyawan. Apabila persepsi karyawan baik terhadap budaya organisasi maka karyawan bisa merasakan kepuasan kerja.

Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya organisasi di sebuah perusahaan tersebut buruk, maka karyawan bisa merasakan ketidakpuasan kerja.

Menurut Mondy (1990) salah satu aspek dalam budaya organisasi adalah komunikasi. Dalam komunikasi organisasi, setiap anggota organisasi harus melakukan komunikasi sesuai porsi masing-masing. Komunikasi yang berjalan baik dan lancar di dalam organisasi akan membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan sosialnya. Dengan rasa nyaman tersebut akan membuat situasi kerja menjadi stabil. Lingkungan sosial dan situasi kerja adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (George, 2012) . Dengan persepsi budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan akan meningkat.

Aspek-aspek dalam budaya organisasi di antaranya adalah sistem imbalan (Robins, 1998) dan *group problem solving* (Mondy, 1990). Sistem imbalan yang adil dalam sebuah perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dan optimal dalam bekerja. Apabila sistem imbalan tidak adil maka karyawan tidak akan bisa optimal dan fokus dengan pekerjaannya. Hal ini akan berpengaruh dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam pendapat Abadiyah dan Rifda (2016) juga dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor kepuasan finansial.

Group problem solving akan membuat karyawan merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja memiliki orang-orang yang saling bekerja sama dengan sehat. Hal ini akan membuat karyawan merasa lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila *group problem solving* ini tidak ditemukan dalam suatu perusahaan maka karyawan akan merasa bekerja secara individu dan merasakan lingkungan sosial yang tidak sehat. Pada dasarnya *group problem solving* termasuk dalam lingkungan sosial dan situasi kerja yang merupakan

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (George, 2012). Pada penelitian yang dilakukan Brahmasari (2008) juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2018) faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan adalah balas jasa yang layak dan adil. Balas jasa yang dimaksud di sini adalah pertukaran sosial yang mana apa yang didapatkan oleh pegawai setara atau selayaknya dengan apa yang diberikan dengan kinerjanya. Karyawan akan cenderung memberikan kinerjanya sesuai dengan apa yang karyawan dapatkand ari perusahaan.

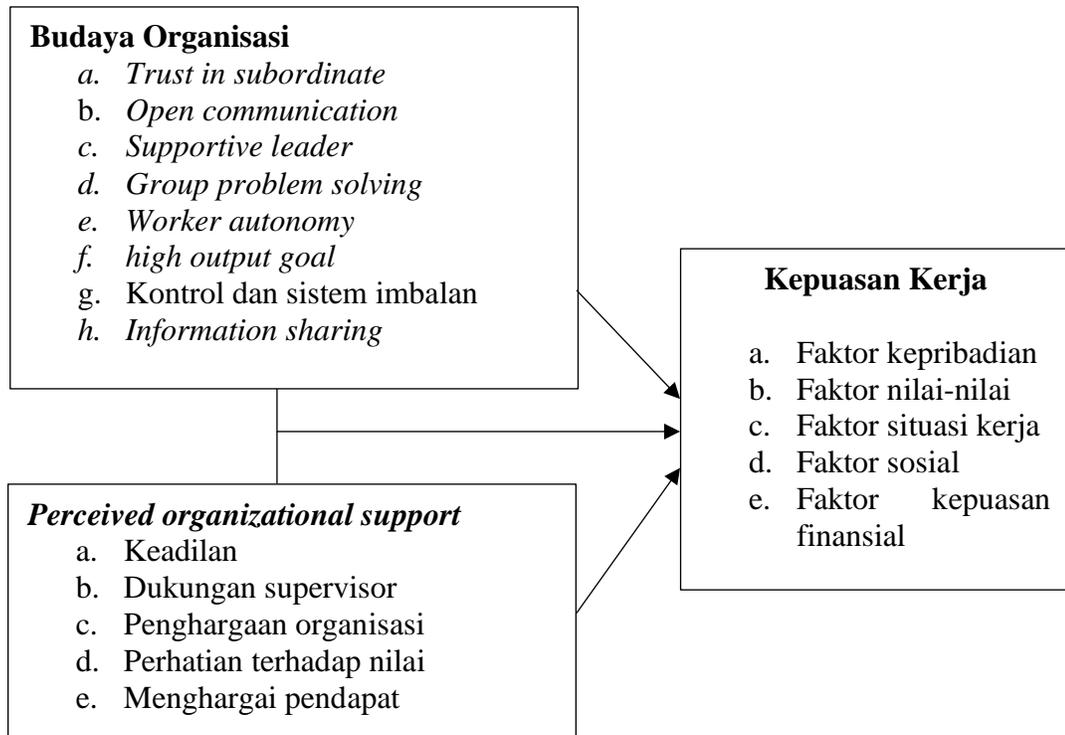
Dengan balas jasa yang layak dan adil tersebut karyawan maupun perusahaan tidak akan merasa dirugikan. Karyawan tidak akan berpikir mereka dieksploitasi dan perusahaan tidak akan merasa rugi memperkerjakan karyawan tersebut. Balas jasa di sini adalah bentuk penghargaan dari organisasi. Hal ini berkaitan dengan salah satu faktor kepuasan kerja yaitu faktor finansial (Abadiyah dan Rifda, 2016).

Dengan dukungan organisasi yang layak dan adil maka akan timbul *perceived organizational support* dalam diri karyawan. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka kepuasan kerja juga akan semakin baik. Dalam penelitian Aprillia (2018) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam suatu perusahaan, karyawan akan cenderung mengakumulasikan kebijakan-kebijakan perusahaan kepada karyawan. Akumulasi ini yang nantinya akan menjadi suatu persepsi dan kepercayaan bersama di antara karyawan tentang bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan.

Salah satu aspek dalam *perceived organizational support* adalah perhatian terhadap nilai (Fu, 2009). Hal ini berkaitan dengan kebijakan dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan akan menilai apakah perusahaan mengabaikan nilai-nilai dan memaksa karyawan meninggalkan nilai-nilai yang dianut atau tidak. Apabila perusahaan memaksa karyawan meninggalkan nilai-nilai yang dianut, maka karyawan akan merasa tidak puas. Nilai-nilai yang dianut karyawan tersebut termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (George, 2012).

Apabila persepsi dan keyakinan tersebut bersifat positif maka karyawan akan merasa aman dalam bekerja. Karyawan akan yakin bahwa perusahaan akan ada ketika mereka membutuhkan bantuan. Hal ini akan membuat karyawan merasa puas dengan perlakuan tersebut yang akan mengarah kepada kepuasan kerja. Rhoades dan Eisenberger (2002) bahwa perubahan sikap dan perilaku karyawan yang positif dalam bekerja akan membuat perusahaan berjalan optimal. Perubahan ini disebabkan oleh *perceived organizational support* tersebut. Sikap dan perilaku yang berubah dari menjadi positif tersebut antara lain performa kerja, komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Dewi (2016) yang hasilnya adalah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Gambar 1
Pengaruh antar Variabel



E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan landasan yang sudah dipaparkan diatas, maka hipotesis (H) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

H2 : Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja

H3 : Terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian jenis kuantitatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini disajikan menggunakan angka-angka. Hal ini berdasarkan pernyataan dari Arikunto (2006) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan pendekatan yang menuntut menggunakan angka-angka mulai dari saat pengumpulan data, penafsiran data dan penampilan hasil penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan desain pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif berfungsi untuk menganalisis sejauh mana pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2009) variabel penelitian adalah atribut, sifat atau sebuah penilaian dari kegiatan yang memiliki variasi tertentu di antara para subjek. Variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terikat. Artinya variabel ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel ini juga biasa disebut dengan variabel konsekuensi karena variabel ini menerima konsekuensi dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang bebas. Artinya variabel ini yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel ini juga biasa disebut dengan variabel stimulus atau variabel prediksi. Menurut Azwar (2009) Variabel independen adalah variabel yang berpengaruh dan membuat perubahan terhadap variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini ada dua yaitu persepsi budaya organisasi (X1) dan *perceived organizational support* (X2).

2. Definisi Operasional

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah rasa puas dalam diri karyawan mengenai pekerjaan yang dijalani dan karyawan mendapatkan imbalan setimpal dari berbagai aspek. Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja diukur menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti. Skala tersebut menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2009) yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi, kesempatan untuk maju, gaji dan insentif, rekan kerja dan kondisi pekerjaan. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Sedangkan semakin rendah skor yang didapatkan maka semakin rendah juga tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

b. Persepsi Budaya Organisasi

Persepsi budaya organisasi adalah sebuah penafsiran terhadap nilai bersama yang dirasakan dan dianut oleh anggota organisasi yang dijadikan pedoman dalam berperilaku di dalam organisasi yang memberikan makna atau tafsiran tersendiri di masing-masing individu, yang bisa mempengaruhi tingkah laku. Variabel persepsi

budaya organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti menggunakan aspek-aspek budaya organisasi dari Mondy (1990) yang meliputi *trust in subordinate, open communication, supportive leader, group problem solving, worker autonomy, information sharing, high output goal*. Aspek-aspek budaya organisasi dari Mondy (1990) digunakan sebagai teori pembuatan skala budaya organisasi dengan komponen aspek-aspek persepsi dari Bimo walgito (2004) yaitu kognitif, afektif dan konatif. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan bahwa individu tersebut merasakan budaya organisasi yang positif. Sedangkan semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan bahwa individu tersebut merasa bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut negatif.

c. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah sebuah penilaian dalam diri karyawan terhadap organisasinya apakah organisasi tersebut peduli dan bersedia membantu untuk kebutuhan karyawan. Variabel *perceived organizational support* pada penelitian ini diukur menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti. Peneliti menggunakan teori dari Eisenberger dan Rhoades (2002) yang meliputi keadilan, dukungan supervisi dan penghargaan dari organisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi juga tingkat *perceived organizational support*. Sedangkan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah juga tingkat *perceived organizational support*.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah di Rumah Sakit X. Beralamat di Kendal, Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April 2022 - selesai.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005) populasi merupakan sebuah kelompok yang terdiri dari subjek yang memiliki ciri-ciri tertentu yang sesuai dengan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah sakit X. Jumlah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah sakit X yang terdiri dari karyawan medis dan non medis adalah sebanyak 270 karyawan.

2. Sampel

Menurut Latipun (2015) bahwa sampel adalah sebagian atau perwakilan dari populasi yang hasilnya akan dijadikan sebagai gambaran atau representasi dari seluruh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus perhitungan sampel yang dikemukakan oleh Krejckie dan Morgan (1970) yang disajikan dalam tabel. Berikut adalah tabel dari sebagian perhitungan rumus jumlah sampel yang dikemukakan oleh Krejckie dan Morgan (1970) :

Tabel 1

Tabel jumlah sampel

N	S	N	S	N	S
10	10	90	73	240	148
15	14	95	76	250	152
20	19	100	80	260	155
25	24	110	86	270	159
30	28	120	92	280	162
35	32	130	97	290	165
40	36	140	103	300	169
45	40	150	108	320	175
50	44	160	113	340	181
55	48	170	118	360	186
60	52	180	123	380	191
65	56	190	127	400	196
70	59	200	132	420	201
75	63	210	136	440	205
80	66	220	140	460	210
85	70	230	144	480	214

Dengan jumlah karyawan di Rumah sakit X adalah 270 karyawan. Maka berdasarkan tabel di atas, jumlah sampel dari penelitian ini adalah 159 karyawan.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah suatu teknik atau metode yang digunakan untuk menentukan atau mengambil sampel dalam sebuah populasi. Dalam penelitian ini

metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang mana semua individu dalam suatu populasi diberikan kesempatan yang sama yang mana bisa dijadikan sebagai sampel baik secara individu maupun secara kelompok.

Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan memasukkan seluruh nama karyawan ke dalam sebuah botol. Botol yang sudah berisi seluruh nama karyawan dicampur dan dikeluarkan 159 nama karyawan. Karyawan-karyawan yang namanya keluar dari botol tersebut terpilih menjadi sampel dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala dalam penelitian meliputi skala kepuasan kerja, skala persepsi budaya organisasi dan skala *perceived organizational support*. Skala yang digunakan memiliki empat skor jawaban. Yaitu sangat sesuai, sesuai, kurang sesuai dan tidak sesuai. Angka penelitian dalam skala ini adalah 1 sampai 4. Skala dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Bobot nilai dalam pernyataan *favorable* adalah sangat sesuai = 4, sesuai = 3, kurang sesuai = 2, dan tidak sesuai = 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* adalah sangat sesuai = 1, sesuai = 2, kurang sesuai = 3, dan tidak sesuai = 4.

Adapun skala yang digunakan sebagai berikut :

1. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Rivai (2009). Adapun aspek-aspek tersebut adalah isi pekerjaan, supervisi, organisasi, kesempatan untuk maju, gaji dan insentif, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Tabel 2

Blueprint skala kepuasan kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Isi pekerjaan	a. Pekerjaan dianggap menarik	1, 29	28, 42	4
	b. Bangga dengan pekerjaan	17, 43	13, 44	4
Supervisi	a. Adanya perhatian dari atasan	2, 21	37, 45	4
	b. Atasan dianggap memiliki kapabilitas	38, 46	11, 20	4
Organisasi	a. Merasa cocok dengan nilai-nilai dalam organisasi	8, 47	12, 27	4
	b. Konsistensi intensitas kerja	3, 30	36, 48	4
Kesempatan untuk maju	a. Adanya pelatihan atau pendidikan	22, 49	4, 33	4

	b. Jenjang karir	10, 31	18, 50	4
Gaji dan insentif	a. Gaji dan insentif yang dirasa sudah sesuai dengan beban kerja	5, 35	32, 51	4
	b. Dirasa adil dan bisa memenuhi kebutuhan	9, 52	14, 23	4
Rekan kerja	a. Saling mendukung	41, 53	6, 19,	4
	b. Kerja sama	16, 25	39, 54	4
Kondisi pekerjaan	a. Perlengkapan kerja yang memadai	24, 40	26, 55	4
	b. Tempat kerja yang nyaman	7, 56	15, 34	4
	Jumlah	28	28	56

2. Skala persepsi budaya organisasi

Skala persepsi budaya organisasi dalam penelitian menggunakan skala yang dibuat berdasarkan aspek-aspek budaya organisasi yang dikemukakan oleh Mondy (1990). Adapun aspek-aspek tersebut adalah *trust in subordinate*, *open communication*,

supportive leader, group problem solving, worker autonomy, information sharing, high output goal.

Tabel 3

Blueprint skala persepsi budaya organisasi

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Trust in subordinate</i>	a. Karyawan merasa atasan memiliki kepercayaan pada bawahan	9, 43	7, 26	4
	b. Karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan	24,29	38, 44	4
<i>Open communication</i>	a. Merasakan koordinasi yang baik	12, 39	6, 37	4
	b. Merasa ada komunikasi yang konstruktif	27, 45	19, 46	4
<i>Supportive leader</i>	a. Merasa ada perhatian	16, 30	8, 47	4

	emosional dari atasan			
	b. Merasa ada perhatian dalam pekerjaan dari atasan	5, 48	23, 34	4
<i>Group problem solving</i>	a. Individu merasa ada kerja sama tim	20, 49	10, 28	4
	b. Karyawan merasa <i>Jobdesk</i> jelas	4, 33	40, 50	4
<i>Worker autonomy</i>	a. Individu merasa terbukanya kesempatan berkreasi	14, 41	35, 51	4
	b. Karyawan merasa mendapat pengawasan dengan semestinya	21, 52	3, 17	4
<i>Information sharing</i>	a. Karyawan merasa informasi	2, 53	42, 54	4

	dari organisasi bersifat aktual			
	b. Karyawan merasa informasi dari organisasi adil	15, 32	11, 25	4
<i>High output goal</i>	a. Karyawan merasa memiliki tujuan besar dalam bekerja	1, 18	13, 36	4
	b. Karyawan merasa tertantang	31, 55	22, 56	4
	Jumlah	28	28	56

3. Skala *perceived organizational support*

Skala *perceived organizational support* dalam penelitian ini berdasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Eisenberger dan Rhoades (2002). Adapun aspek-aspek tersebut adalah keadilan, dukungan supervisor, dan penghargaan organisasi.

Tabel 4

Blueprint skala perceived organizational support

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Keadilan	a. Merasa diperlakukan sesuai porsi	1, 12	7, 9	4
	b. Merasa perusahaan menilai berdasarkan kemampuan	14, 19	16, 20	4
Dukungan supervisor	a. Karyawan merasa atasan peduli dengan bawahan dalam hubungan kemanusiaan	6, 11	13, 18	4
	b. Karyawan merasa atasan peduli dengan bawahan dalam hal pekerjaan	2, 21	5, 22	4
Penghargaan organisasi	a. Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju	3, 10	4, 24	4

	b. Merasa bahwa pekerjaan aman	17, 23	8, 15	4
	Jumlah	12	12	24

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut pendapat Azwar (2018) bahwa validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur atribut yang akan diukur secara akurat. Berarti suatu alat ukur harus memiliki kemampuan yang akurat dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012) bahwa uji validitas digunakan untuk memperoleh data yang valid. Hal ini dikarenakan alat ukur tersebut mengukur secara tepat atribut yang akan diukur dalam penelitian.

Uji validitas pada masing-masing butir aitem dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Nilai validitas dari tiap aitem dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*.. Saifuddin (2020) mengatakan bahwa batasan umum yang bisa dipakai adalah koefisien validitas adalah 0,3. Apabila nilainya dibawah 0,3 bukan berarti aitem langsung gugur, tapi aitem dengan koefisien diantara 0,3 dan 0,25 masih bisa dipakai dalam situasi tertentu.

2. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012) bahwa reliabilitas adalah apabila suatu alat ukur digunakan untuk mengukur objek yang sama berkali-kali tapi tetap mendapatkan hasil yang sama. Hal ini berkaitan dengan konsistensi sebuah alat ukur dalam mengukur suatu objek. Konsistensi tersebut pada hasil atau data pengukuran suatu objek. Suatu

alat ukur atau instrumen dikatakan reliabel apabila mampu mengukur berkali-kali dengan hasil yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Nilai reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas dengan rentan nilai 0 sampai 1. Bisa dikatakan reliabel apabila nilai koefisien lebih besar dari 0,6. Ketika nilai koefisiennya semakin mendekati 1 maka semakin tinggi koefisiennya. Teknik yang akan dipakai adalah menggunakan Alfa Cronbach atau cronbach's alfa.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah suatu syarat yang harus dipenuhi dalam suatu statistika untuk analisis regresi. Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan linearitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat dalam suatu model regresi yang mana variabel independen atau variabel dependen atau semua variabel memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data memiliki distribusi normal. Apabila nilainya $< 0,05$ maka data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel dependen dengan semua variabel independen yang hendak di uji. Apabila data tidak berhubungan secara linear maka bisa membuat estimasi regresi menjadi bias. Maka dari itu perlu dilakukan uji linearitas antar variabel.

c. Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi yang ideal, seharusnya tidak terdapat hubungan yang kuat di antara variabel bebasnya (independen). Hubungan kuat di antara variabel bebas inilah yang dinamakan dengan gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas adalah salah satu prasyarat sebelum melakukan uji regresi sederhana maupun uji regresi berganda.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji secara empiris hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian ini. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Uji regresi sederhana maupun uji regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS. Uji regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lainnya. Uji regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + e \qquad Y = a + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Persepsi budaya organisasi

X_2 : *Perceived organizational support*

e : standar error

Dalam penelitian ini juga digunakan uji regresi berganda. Hal ini dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel X. Uji regresi berganda dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi < 0,01 menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu variabel-variabel independen berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi

menunjukkan $> 0,01$ berarti hipotesis ditolak. Selain melihat nilai signifikansi juga melihat nilai *R Square*. Nilai *R Square* ini untuk melihat seberapa besar nilai yang diterangkan oleh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

H. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas Alat ukur

Uji coba skala dilaksanakan pada tanggal 27-29 April 2022. Terdapat 136 aitem dari total keseluruhan skala kepuasan kerja, skala persepsi budaya organisasi dan skala *perceived organizational support* yang digunakan untuk uji coba alat ukur. Responden dalam uji coba alat ukur ini berjumlah 30 orang karyawan Rumah sakit X. Karyawan yang menjadi responden terdiri dari karyawan medis dan non medis. Berikut adalah hasil uji coba alat ukur dari masing-masing variabel :

a. Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam uji coba alat ukur berjumlah 56 aitem. Berdasarkan nilai *corrected item-total correlation* dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS terdapat 38 aitem yang dipakai dan 18 aitem tidak dipakai. Hal ini didasarkan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*. Aitem-aitem yang gugur dalam skala kepuasan kerja dari penelitian ini adalah aitem 3, 10, 11, 13, 17, 21, 25, 29, 34, 35, 36, 38, 39, 43, 49, 52, 55, 56. Berikut ini adalah hasil uji coba sekaligus *blueprint* skala kepuasan kerja yang akan digunakan dalam penelitian :

Tabel 5

Hasil uji coba skala kepuasan kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Isi pekerjaan	c. Pekerjaan dianggap menarik	1	28, 42	3
	d. Bangga dengan pekerjaan		44	1
Supervisi	c. Adanya perhatian dari atasan	2	37, 45	3
	d. Atasan dianggap memiliki kapabilitas untuk posisinya	46	20	2
Organisasi	c. Merasa cocok dengan nilai-nilai dalam organisasi	8, 47	12, 27	4

	d. Konsistensi intensitas kerja	30	48	2
Kesempatan untuk maju	c. Adanya pelatihan atau pendidikan	22	4, 33	3
	d. Jenjang karir	31	18, 50	3
Gaji dan insentif	c. Gaji dan insentif yang dirasa sudah sesuai dengan beban kerja	5	32, 51	3
	d. Dirasa bisa memenuhi kebutuhan	9	14, 23	3
Rekan kerja	c. Saling mendukung	41, 53	6, 19,	4
	d. Kerja sama	16	54	2
Kondisi pekerjaan	c. Perlengkapan kerja yang memadai	24, 40	26	3

	d. Tempat kerja yang nyaman	7	15	1
	Jumlah	16	22	38

b. Persepsi Budaya Organisasi

Skala persepsi budaya organisasi dalam uji coba alat ukur berjumlah 56 aitem. Berdasarkan nilai *corrected item-total correlation* dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS terdapat 35 aitem yang dipakai dan 21 aitem tidak dipakai. Hal ini didasarkan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*.. Aitem-aitem yang gugur dalam skala persepsi budaya organisasi dari penelitian ini adalah aitem 1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 18, 24, 32, 35, 39, 40, 41, 43, 48, 52, 53. Berikut ini adalah hasil uji coba sekaligus *blueprint* skala persepsi budaya organisasi yang akan digunakan dalam penelitian :

Tabel 6

Hasil uji coba skala persepsi budaya organisasi

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Trust in subordinate</i>	c. Karyawan merasa atasan memiliki kepercayaan pada bawahan		7, 26	2
	d. Karyawan merasa terlibat dalam	29	38, 44	3

	pengambilan keputusan			
<i>Open communication</i>	c. Merasakan koordinasi yang konstruktif		6, 37	2
	d. Merasa ada komunikasi yang baik	27, 45	19, 46	4
<i>Supportive leader</i>	c. Merasa ada perhatian emosional dari atasan	30	47	2
	d. Merasa ada perhatian dalam pekerjaan dari atasan		23, 34	2
<i>Group problem solving</i>	c. Individu merasa ada kerja sama tim	20, 49	10, 28	4
	d. Karyawan merasa <i>Jobdesc</i> jelas	4, 33	50	3
<i>Worker autonomy</i>	c. Individu merasa terbukanya	14	51	

	kesempatan berkreasi			
	d. Karyawan merasa aturan perusahaan sudah pas	21.	17	1
<i>Information sharing</i>	c. Karyawan merasa informasi dari organisasi bersifat aktual		42, 54	2
	d. Karyawan merasa informasi dari organisasi adil		25	1
<i>High output goal</i>	c. Karyawan memiliki tujuan besar dalam bekerja		13, 36	2
	d. Karyawan merasa tertarik dengan pekerjaannya sehingga mendukung	31, 55	22, 56	4

	untuk mencapai tujuan			
	Jumlah	12	23	35

c. *Perceived Organizational Support*

Skala *perceived organizational support* dalam uji coba alat ukur berjumlah 24 aitem. Berdasarkan nilai *corrected item-total correlation* dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS terdapat 12 aitem yang dipakai dan 12 aitem tidak dipakai. Hal ini didasarkan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*. Aitem-aitem yang gugur dalam skala *perceived organizational support* dari penelitian ini adalah aitem 2, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 14, 15, 19, 21, 23. Berikut ini adalah hasil uji coba sekaligus *blueprint* skala *perceived organizational support* yang akan digunakan dalam penelitian :

Tabel 7

Hasil uji coba skala *perceived organizational support*

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Keadilan	c. Merasa diperlakukan sesuai porsi	1, 12	7,9	4
	d. Merasa perusahaan menilai berdasarkan kemampuan		16, 20	2

Dukungan supervisor	c. Karyawan merasa atasan peduli dengan bawahan dalam hubungan kemanusiaan		13, 18	2
	d. Karyawan merasa atasan peduli dengan bawahan dalam hal pekerjaan		5, 22	2
Penghargaan organisasi	c. Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju		24	1
	d. Merasa bahwa pekerjaan aman	17		1
	Jumlah	3	9	12

2. Reliabilitas alat ukur

a. Tabel nilai reliabilitas skala kepuasan kerja

Tabel 8

Reliabilitas skala kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	56

b. Tabel nilai reliabilitas skala persepsi budaya organisasi

Tabel 9

Reliabilitas skala persepsi budaya organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	56

c. Tabel nilai reliabilitas skala *perceived organizational support*

Tabel 10

Reliabilitas skala *perceived organizational support*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	24

Skala kepuasan kerja, skala persepsi budaya organisasi dan skala *perceived organizational support* sudah diuji oleh peneliti dan bisa dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai cronbach's alpha pada masing-masing skala yang lebih besar dari 0,6. Dengan nilai masing-masing 0,876 untuk skala kepuasan kerja, 0,877 untuk skala persepsi budaya organisasi dan 0,777 untuk skala *perceived organizational support*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan Rumah sakit X. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 17-28 Mei 2022. Total populasi karyawan di Rumah sakit X adalah 270 karyawan. Sampel ditentukan dengan rumus perhitungan dari Krejckie dan Morgan (1970). Sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 159 karyawan yang kemudian digenapkan menjadi 160 karyawan.

Sebaran subjek dalam penelitian ini apabila dikategorisasikan dalam tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 11

Data Subjek Berdasarkan Medis Atau Nonmedis

Kategori	Jumlah	Persentase
Medis	84	52,5%
Non Medis	68	42,5%
Tidak diketahui	8	5%

Berdasarkan tabel di atas maka bisa dilihat dari total sampel 160 karyawan, 84 di antaranya adalah tenaga medis atau sebanyak 52,5%, 68 tenaga non medis atau 42,5% dan sebanyak 8 karyawan lainnya atau 5% kategorinya tidak diketahui. Maksud dari tidak diketahui disini dikarenakan pengosongan identitas pada bagian jabatan dan divisi oleh subjek yang bersangkutan.

Tabel 12

Data Subjek berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	37	23,1%
Perempuan	105	65,6%
Tidak diketahui	18	11,5%

Berdasarkan tabel di atas maka bisa dilihat dari total sampel 160 karyawan, sebanyak 37 yang berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 23,1%, 105 berjenis kelamin perempuan dengan persentase 65,6% dan 18 lainnya tidak diketahui. Maksud dari tidak diketahui disini dikarenakan pengosongan identitas pada bagian nama oleh subjek yang bersangkutan.

2. Kategorisasi Data Penelitian

Rumus kategorisasi data penelitian

Rendah : $< M - 1SD$

Sedang : $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi : $M + 1SD \leq X$

Tabel 13

Hasil Perhitungan Kategorisasi Varibel Y, X1, X2

Kategori	Y	X1	X2
	Xmin = 38	Xmin = 35	Xmin = 12
	Xmax = 152	Xmax=140	Xmax = 48
	Mean = $(X_{max}+X_{min})/2 = (152+38)/2 = 95$	Mean = 87,5	Mean = 30
	Range = 152-38	Range = 105	Range = 36

	=114					
	SD = 114/6=19	SD = 17,5	SD = 6			
	Rendah = <M-1SD = <76	Rendah = < 70	Rendah = < 24			
	Sedang = 76 ≤ x < M+1SD = 76 ≤ x < 114	Sedang = 70 ≤ x < 105	Sedang = 24 ≤ x < 36			
	Tinggi = ≥ 114	Tinggi = ≥ 105	Tinggi = ≥ 36			
Rendah	6	3,75%	9	5,62%	19	11,87%
Sedang	107	66,87%	94	58,75%	96	60,00%
Tinggi	47	29,37%	57	35,62%	45	28,12%

a. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Setelah dilakukan penghitungan kategorisasi kepuasan kerja dengan rumus di atas, diperoleh hasil skor untuk kepuasan kerja adalah :

Rendah : < 76

Sedang : 76 ≤ x < 114

Tinggi : ≥ 114

Sehingga jumlah subjek yang memiliki kepuasan kerja kategori rendah adalah sebanyak 6 karyawan dengan persentase 3,75%, kategori sedang sebanyak 107 karyawan dengan persentase 66,87% dan kategori tinggi sebanyak 47 karyawan dengan persentase 29,37%.

b. Kategorisasi Persepsi Budaya Organisasi

Setelah dilakukan penghitungan kategorisasi persepsi budaya organisasi dengan rumus di atas, maka diperoleh hasil skor untuk persepsi budaya organisasi adalah :

Rendah : < 70

Sedang : $70 \leq x < 105$

Tinggi : ≥ 105

Sehingga jumlah subjek yang memiliki persepsi budaya organisasi yang rendah atau buruk sebanyak 9 karyawan dengan persentase 5,62%, kategori sedang sebanyak 94 karyawan dengan persentase 58,75% dan kategori tinggi atau baik sebanyak 57 karyawan dengan persentase 35,62%.

c. Kategorisasi *Perceived organizational support*

Setelah dilakukan penghitungan kategorisasi *perceived organizational support* dengan rumus di atas, maka diperoleh hasil skor untuk *perceived organizational support* adalah :

Rendah : < 24

Sedang : $24 \leq x < 36$

Tinggi : ≥ 36

Sehingga jumlah subjek yang memiliki *perceived organizational support* yang rendah atau buruk sebanyak 19 karyawan dengan persentase 11,87%, kategori sedang sebanyak 96 karyawan dengan persentase 60% dan kategori tinggi atau baik sebanyak 45 karyawan dengan persentase 28,12%.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian digunakan untuk mengungkap apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini

menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* melalui aplikasi SPSS. Menurut Santoso (2016) uji normalitas yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal adalah $p > 0,05$, apabila nilai $p < 0,05$ maka dikatakan data tidak terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian dilakukan sebagai syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji regresi.

Tabel 14
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.37702367
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.037
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel hasil *ouput SPSS* di atas maka diketahui bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* bisa dilihat pada signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data bisa dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan melalui bantuan *software SPSS* dengan teknik *Test For Linearity*. Menurut Siregar (2014) uji linearitas dilakukan dengan tujuan melihat apakah antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen)

terdapat hubungan yang linear atau tidak. Menurut Payadnya dan Jayantika (2018) variabel bebas dan variabel terikat dikatakan memiliki hubungan linear apabila baris *linearity* $p < 0,05$, dan nilai *deviation from linearity* $p > 0,05$.

Tabel 15

Uji Linearitas Persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepker * PBO	Between Groups	(Combined)	41508.564	61	680.468	15.440	.000
		Linearity	39037.443	1	39037.443	885.769	.000
		Deviation from Linearity	2471.121	60	41.185	.935	.607
	Within Groups		4319.036	98	44.072		
	Total		45827.600	159			

Nilai signifikansi pada baris *linearity* pada tabel di atas adalah 0,00. Hal ini berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja karena $0,00 < 0,05$. Pada baris *deviation from linearity* bisa dilihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0,607. Hal ini juga menjadi tanda bahwa terdapat hubungan yang linear karena nilai $0,607 > 0,05$.

Tabel 16

Uji Linearitas *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Kepker * POS	Between Groups	(Combined)	37380.1 09	29	1288.969	19.83 6	.000
		Linearity	35277.4 08	1	35277.408	542.8 91	.000
		Deviation from Linearity	2102.70 1	28	75.096	1.156	.288
	Within Groups		8447.49 1	130	64.981		
	Total		45827.6 00	159			

Nilai signifikansi pada baris *linearity* pada tabel di atas adalah 0,00. Hal ini berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel *perceived organizational support* dan kepuasan kerja karena $0,00 < 0,05$. Pada baris *deviation from linearity* bisa dilihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0,288. Hal ini juga menjadi tanda bahwa terdapat hubungan yang linear karena nilai $0,288 > 0,05$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS dengan program *pairwise correlation*. Apabila nilai koefisien korelasinya $< 0,90$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, apabila nilai koefisien korelasinya $> 0,90$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 17

Uji Multikolinearitas Persepsi Budaya Organisasi dan *Perceived Organizational Support*

Coefficient Correlations ^a				
Model		pos	pbo	
1	Correlations	pos	1.000	-.914
		pbo	-.914	1.000

	Covariances	pos	.034	-.012
		pbo	-.012	.005
a. Dependent Variable: kepker				

Dari tabel hasil output SPSS di atas bisa dilihat nilai koefisien korelasi antara persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* adalah $-0,914 < 0,90$. Dengan demikian maka antara persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini yang berjudul pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear berganda. Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan uji regresi linear berganda. Uji regresi linear sederhana maupun uji regresi linear berganda menggunakan bantuan *software* SPSS.

Menurut Sugiyono (2014) uji regresi linear sederhana merupakan pengujian yang didasarkan pada hubungan kausal satu variabel bebas (*independen*) dan satu variabel terikat (*dependen*). Masih menurut Sugiyono (2014) uji regresi linear berganda merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan mengetahui arah hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Untuk melihat adanya pengaruh dari variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) bisa dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Nilai signifikansi $< 0,01$ menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi menunjukkan $> 0,01$ berarti hipotesis ditolak.

a. Uji Regresi Sederhana

Tabel 18

Uji Regresi Sederhana Persepsi Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39037.443	1	39037.443	908.361	.000 ^b
	Residual	6790.157	158	42.976		
	Total	45827.600	159			

a. Dependent Variable: kepper
b. Predictors: (Constant), pbo

Tabel 19

Prediktor Persepsi Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.851	6.556

a. Predictors: (Constant), pbo

Tabel 20

Model persamaan regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.342	2.977		4.818	.000
	pbo	.924	.031	.923	30.139	.000

a. Dependent Variable: kepper

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah $0,00 < 0,01$. Nilai *R Square* sebesar 0,852 atau 85,2%. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 85,2%. Persamaan regresi jika dilihat dari tabel di atas adalah $Y = 14,342 + 0,924$ persepsi budaya organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (persepsi budaya organisasi), nilai kepuasan kerja adalah sebesar 14,342. Koefisien regresi dari persepsi budaya organisasi 0,924 bisa diartikan setiap penambahan satuan persepsi budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,924 atau 92,4%.

Tabel 21

Uji regresi sederhana *perceived organizational support* dan kepuasan kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35277.408	1	35277.408	528.316	.000 ^b
	Residual	10550.192	158	66.773		
	Total	45827.600	159			

a. Dependent Variable: kepper
b. Predictors: (Constant), pos

Tabel 22

Prediktor *perceived organizational support* dan kepuasan kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.877 ^a	.770	.768	8.171
a. Predictors: (Constant), pos				

Tabel 23
Model persamaan regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.594	3.118		10.454	.000
	pos	2.198	.096	.877	22.985	.000
a. Dependent Variable: kepper						

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah $0,00 < 0,01$. Nilai *R Square* sebesar 0,770 atau 77%. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H2) diterima yaitu terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja sebesar 77%. Persamaan regresi jika dilihat dari tabel di atas adalah $Y = 32,594 + 2,198 \text{ perceived organizational support}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (*perceived organizational support*), nilai kepuasan kerja sebesar 32,594. Koefisien regresi dari *perceived organizational support* 2,198 bisa diartikan setiap penambahan satuan *perceived organizational support* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 2,198 atau 219,8%.

b. Uji Regresi Berganda

Uji Regresi Berganda Persepsi Budaya Organisasi dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 24

Persamaan regresi berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39361.637	2	19680.819	477.870	.000 ^b
	Residual	6465.963	157	41.184		
	Total	45827.600	159			

a. Dependent Variable: kepper
b. Predictors: (Constant), pbo, pos

Tabel 25

Prediktor persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.857	6.418

a. Predictors: (Constant), pbo, pos

Berdasarkan kedua tabel di atas bisa diketahui nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,01$. Nilai R Square sebesar 0,859 atau 85,9%,. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja sebesar 85,9%.

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pertama, hipotesis pertama (H1) diterima artinya terdapat terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Kedua, hipotesis kedua (H2)

diterima artinya terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja. Ketiga, hipotesis ketiga (H3) diterima artinya terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

C. Pembahasan

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan medis dan non medis Rumah sakit X. Sampel pada penelitian ini sebanyak 160 karyawan. Berdasarkan data distribusi, diketahui bahwa subjek sebanyak 35 karyawan atau dengan persentase 23,1% adalah berjenis kelamin laki-laki, 105 karyawan berjenis kelamin perempuan atau dengan persentase 65,6% dan 18 karyawan lainnya atau dengan persentase 11,5%, tidak diketahui dikarenakan identitas yang kosong. Subjek terdiri dari tenaga medis dan non medis, yaitu sebanyak 84 karyawan atau dengan persentase 52,5% adalah tenaga medis, 68 karyawan atau dengan persentase 42,5% adalah tenaga non medis dan 8 karyawan lainnya atau dengan persentase 5% tidak diketahui dikarenakan identitas pada bagian “jabatan/divisi” yang kosong.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X. Dalam penelitian ini terdapat tiga bahasan utama yaitu pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

1. Pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari pengujian hipotesis pertama (H1) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,01 dan nilai R Square sebesar 0,852 atau 85,2%. Hal ini berarti bahwa besar pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 85,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 85,2% pada karyawan Rumah sakit X. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, karyawan yang memiliki persepsi budaya organisasi yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang baik pula.

Menurut Calabretta *et al* (2008) bahwa sebuah nilai-nilai yang disebar dalam organisasi secara baik dan merata akan membuat karyawan maupun manajemen merasakan aspek-aspek dari kepuasan kerja. Nilai-nilai yang disebar tersebut akan membangun sebuah budaya organisasi yang dipersepsikan oleh masing-masing individu dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Kesesuaian antara nilai-nilai yang ada dan disebarkan di dalam organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh masing-masing karyawan merupakan faktor yang penting yang harus diperhatikan oleh organisasi atau karyawan. Nilai-nilai tersebut akan dipersepsikan oleh masing-masing individu dengan membandingkan dengan nilai-nilai yang dianut oleh individu tersebut. Apabila nilai-nilai di dalam organisasi sesuai maka karyawan tersebut tidak akan merasa keberatan. Sebaliknya, apabila nilai-nilai tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki karyawan maka karyawan akan merasa tidak nyaman. Rasa keberatan, sesuai, dan nyaman inilah yang akan menjadi persepsi karyawan dari budaya organisasi tempat

karyawan tersebut bekerja. Hasil dari persepsi dari nilai-nilai inilah yang membangun persepsi budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja masing-masing individu.

Menurut Abraham Maslow (Hergenhahn, 2009) kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Salah satu tingkat dalam kebutuhan manusia adalah kebutuhan rasa aman. Rasa aman ini adalah sebuah kebutuhan manusia sehingga apabila kebutuhan tersebut terpenuhi akan muncul rasa puas. Menurut pendapat dari Belias (2014) bahwa rasa aman berada dalam organisasi adalah salah satu pertanda budaya organisasi dipersepsikan baik oleh karyawan. Budaya organisasi apabila dipersepsikan baik oleh karyawan akan membuat rasa nyaman berada di dalam organisasi tersebut. Rasa nyaman di dalam organisasi inilah yang membuat karyawan merasa aman dan membuat karyawan merasakan kepuasan kerja.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo dan Putra (2016) tentang pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah sakit umum (RSU) Salatiga dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Semakin baik persepsi budaya organisasinya maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin buruk persepsi budaya organisasinya maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.

2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja

Dari pengujian hipotesis kedua (H2) didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,01$ dan nilai R Square sebesar 0,770 atau 77%. Hal ini berarti bahwa besar pengaruh

perceived organizational support terhadap kepuasan kerja adalah 77%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja sebesar 77% pada karyawan Rumah sakit X. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang baik pula. Sebaliknya, semakin buruk *perceived organizational support* maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Rhoades et al (2001) bahwa *perceived organizational support* akan mengidentifikasi sebuah kejujuran, keadilan, dukungan supervisor dan kesempatan untuk maju yang mana faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang dirasakan oleh masing-masing individu tersebut akan menjadi sebuah perasaan dan penilaian apakah perusahaan tempat bekerja dari karyawan tersebut mendukung karyawan tersebut atau tidak. Bentuk dukungan tersebut bermacam-macam bisa berupa dukungan emosional atau material. Dukungan emosional disini bisa berupa motivasi, keramahan dan kejujuran sedangkan dukungan material disini bisa berupa gaji, fasilitas, pelatihan, dan lain-lain.

Menurut Riggle (2009) dengan adanya *perceived organizational support* yang baik dalam diri karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja. *Perceived organizational support* dirasakan karyawan apabila organisasi berhasil membuat karyawan merasa didukung secara penuh. Dukungan dan penghargaan yang dirasakan karyawan ini akan membuat karyawan merasa puas karena kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi. Hergenhahn (2009) menulis bahwa Abraham Maslow mengatakan hal yang

memotivasi seseorang adalah pemenuhan akan kebutuhan. Salah satu kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah kebutuhan harga diri. Dalam kebutuhan harga diri ini manusia membutuhkan prestasi, kemandirian, *self respect*, penghormatan dan dukungan. Dukungan bisa dari mana saja, salah satunya adalah dukungan dari organisasi. Apabila kebutuhan akan dukungan ini terpenuhi maka akan muncul rasa puas dalam diri manusia. Dalam konteks organisasi maka dukungan organisasi sebagai *perceived organizational support* ini akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christian (2015) dengan penelitian tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan Toko buku Uranus. Hasil dari penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja. Semakin baik *perceived organizational support* seorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin buruk *perceived organizational support* seorang karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja

Dari pengujian hipotesis ketiga (H3) didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,01$ dan nilai *R Square* sebesar 0,859 atau 85,9%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* secara bersama-sama adalah 85,9%, sisanya dipengaruhi faktor lain. Data dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja sebesar 85,9% pada karyawan Rumah sakit X. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X.

Menurut Allison (1999) besarnya pengaruh yang dijelaskan dalam model regresi sederhana maupun berganda dijelaskan dengan *R Square*. Besaran *R Square* dalam uji regresi berganda ini adalah gabungan dari variabel persepsi budaya organisasi dan variabel *perceived organizational support* terhadap variabel kepuasan kerja. Dalam variabel persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* memiliki beberapa komponen yang mirip. Sebagai contoh aspek *supportive leader* pada variabel persepsi budaya organisasi dan aspek dukungan supervisor pada variabel *perceived organizational support*, aspek *information sharing* pada persepsi budaya organisasi yang berkaitan dengan aspek keadilan pada *perceived organizational support*, dan keterkaitan aspek *worker autonomy* pada persepsi budaya organisasi yang berkaitan dengan salah satu indikator pada aspek penghargaan organisasi pada variabel *perceived organizational support*. Komponen-komponen yang mirip tersebut akhirnya membuat *R square* pada regresi berganda memiliki hasil yang lebih rendah dari *R Square* hipotesis pertama dan *R Square* hipotesis kedua jika ditambahkan secara hitung matematika. Selain itu, penggabungan variabel akan melahirkan variabel baru, sehingga memiliki besaran pengaruh yang berbeda dengan besaran pengaruh dari variabel-variabel sebelumnya.

Persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* memberikan dasar dalam menumbuhkan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan baik. Apabila seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik apabila memiliki persepsi terhadap budaya organisasi yang baik (Abadiyah, 2016) dan *perceived organizational support* yang baik (Aprillia, 2018). Sebaliknya, apabila karyawan memiliki persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* yang buruk maka karyawan tersebut juga akan memiliki kepuasan kerja yang juga buruk. Persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* membuat karyawan mempersepsikan sebuah rasa nyaman dan sejahtera di dalam perusahaan. Perasaan nyaman dan sejahtera tersebut bisa dalam hal emosi maupun materi. Maka dari itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan sebisa mungkin membangun budaya organisasi dengan baik sehingga dipersepsikan baik oleh karyawan dan sebisa mungkin menumbuhkan *perceived organizational support* dengan baik kepada karyawan.

Menurut Mondy (1990) sebuah budaya organisasi akan dipersepsikan baik oleh karyawan di dalam perusahaan atau organisasi apabila nilai-nilainya tersebar menyeluruh ke tiap-tiap anggota organisasinya. Nilai-nilai tersebut meliputi adanya kepercayaan dari atasan pada bawahan, terbukanya komunikasi, atasan yang mendukung bawahan, *group problem solving*, adanya otonomi karyawan, penyebaran informasi yang baik, dan *high output goal*. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) bahwa *perceived organizational support* yang baik akan terbangun apabila karyawan merasakan keadilan di dalam organisasi, merasakan dukungan dari atasan, dan merasakan adanya penghargaan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Kondisi-kondisi tersebut dari persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational*

support akan mempengaruhi kondisi kepuasan kerja karyawan. Dengan kondisi kepuasan kerja yang baik akan berdampak baik bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri (Titien, 2016).

Dari penelitian ini ditemukan bahwa mayoritas karyawan Rumah sakit X, sebanyak 94 karyawan (58,75%) memiliki persepsi budaya organisasi pada kategori sedang. Mayoritas karyawan Rumah sakit X atau sebanyak 96 karyawan (60%) memiliki *perceived organizational support* dalam kategori sedang. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mayoritas Rumah sakit X juga pada kategori sedang, yaitu sebanyak 107 karyawan (66,87%). Dengan data tersebut, bisa dijadikan acuan untuk terus membangun persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* sehingga mayoritas karyawan menjadi kategori tinggi yang akan menjadikan mayoritas kepuasan kerja karyawan juga menjadi kategori tinggi.

Penelitian ini sudah mencapai tujuannya yaitu untuk membuktikan sebuah teori secara empiris dengan realita yang terjadi. Teori yang dikemukakan sebelumnya yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Arishanti, 2019). Penelitian ini juga membuktikan bahwa jika *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan tinggi, maka tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut (Dewi, 2016). Belum ada penelitian yang meneliti 3 variabel yaitu kepuasan kerja, persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* sekaligus dalam satu penelitian. penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti hanya meneliti tentang persepsi budaya organisasi dengan kepuasan kerja atau *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja. Maka peneliti menggabungkan 3 variabel tersebut untuk pembaharuan penelitian.

Penelitian ini tidak bisa luput dari kelemahan. Kelemahan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak bisa mengendalikan atau mengontrol faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi subjek selama pengisian skala. Terlepas dari kelemahan, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini bisa menjadi inspirasi untuk membangun budaya organisasi yang baik sehingga karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan inspirasi untuk membangun dan menumbuhkan *perceived organizational support* diantara karyawan agar memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Uji hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menggunakan ujiregresi sederhana, uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis pertama diterima, yakni terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X. Semakin baik persepsi budaya organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi budaya organisasi maka akan semakin rendah juga kepuasan kerja karyawan.
2. Uji hipotesis kedua (H2) juga dilakukan dengan uji regresi sederhana. Hasil uji hipotesis kedua juga diterima, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X. Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah juga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
3. Uji hipotesis ketiga (H3) dilakukan dengan uji regresi linear berganda. Hasilnya adalah bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah sakit X.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diperoleh, peneliti memberikan saran kepada pihak dengan penelitian ni yaitu :

1. Bagi Perusahaan : Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk membangun persepsi budaya organisasi menjadi lebih baik dan menumbuhkan *perceived organizational support* dengan baik diantara karyawan agar para karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
2. Bagi Subjek : Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Y, X1, dan X2 maka subjek diharapkan bisa meningkatkan persepsi budaya organisasi dan *perceived organizational support* sehingga kepuasan kerja juga meningkat. Dengan demikian kategorisasi yang awalnya berada pada kategori sedang bisa naik menjadi kategori tinggi.
3. Bagi Peneliti selanjutnya : Bagi calon peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti topik yang sama untuk memperluas cakupan pembahasan dengan menambah dengan variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti persepsi gaya kepemimpinan, *burnout* dan *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49-66.
- Aprillia, F., & Mukti, A. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal dan UMKM*, 1(1), 19-26.
- Allison, P. D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Pine Forge Press.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian. Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arishanti, K. I. (2009). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (1994). *Social psychology: The heart and the mind*. HarperCollins College Publishers.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. (2018). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas dan validitas (edisi ke 3)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International review of management and marketing*, 4(2), 132-149.
- Bimo Walgito, B. W. (2004). Pengantar Psikologi Umum.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Bukhori, B. (2006). Kesehatan mental mahasiswa ditinjau dari religiusitas dan kebermaknaan hidup. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 11(22), 93-106.
- Bukhori, B. (2012). Hubungan kebermaknaan hidup dan dukungan sosial keluarga dengan kesehatan mental narapidana. *Jurnal ad-din*, 4(1), 1-19.
- Christian, L. Y. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepemimpinan Situational Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Buku Uranus. *Agora*, 3(1), 442-449.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip - prinsip perilaku organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Departemen Agama RI. (2011). *Al Hidayah Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka*. Jakarta: Kalim
- Dewi, R. S. (2016). Peranan perceived organizational support terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ecopsy*, 2(3).
- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714

- Florent, F. (2020). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Dki Jakarta* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Fu, F. Q., Bolander, W., & Jones, E. (2009). Managing the Drivers of Organizational Commitment and Salesperson Effort: An Application of Meyer and Allen's Three-Component Model. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 17(4), 335-350
- George, Jennifer M and Gereth R Jones, *Undertanding and Managing Organizational Behavior*, Pearson, 2012.
- Gerungan, W. A. (1996). Psikologi Sosial Suatu Ringkasan. *Bandung (Indonesia): Eresco*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). Organisasi, perilaku, struktur dan proses. *Bina Rupa Aksara. Jakarta*.
- Haider, M., Rasli, A., Akhtar, S., Yusoff, R. B. M., Malik, O. M., Aamir, A., ... & Tariq, F. (2015). The impact of human resource practices on employee retention in the telecom sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1S).
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii labuhan haji. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 81-94.
- Hergehahn, B. R. (2009). *The Introduction to History of Psychology*. Wadsworth, USA
- Hermawan, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Persepsi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement. *Motivasi*, 5(1), 51-67.
- Heryati, A. N., Nurahaju, R., Nurcholis, G., & Nurcahyo, F. A. (2019). Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 191-200.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of sociology*, 63(6), 597-606.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Katarini, N. R. (2011). Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT. Krakatau Steel.
- KEMENAG RI. (2006). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Latipun. (2015). *Psikologi Eksperimen (ed.3)*. Malang: UMM Press.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mondy, Wayne and Noe M. Robert. 1990. *Human Resources Management*. Fourth Edition. Allyn and Bacon. United States of America.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Munizu, M. (2010). Persepsi budaya organisasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 14(1), 98-109.
- Ni Made Ovi Riani, R. (2021). *Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Tenaga Penjual PT. Matahari Department Store Cabang Lippo Kramatjati)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Paille dan Bourdeau. 2010. Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave and Citizenship at Organizational Level: A social exchange approach. *Intenational Journal of Organizational Analysis*. 18(1), pp: 41-58.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Putri, S., Sjabadhyni, B., & Mustika, M. D. (2018). "Making Generation Y Stay": The Mediating Role of Organizational Commitment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 141-152.
- Radiany, R. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pada PTS di Kalimantan Selatan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 9(3), 307-323.
- Rahmi, S. (2014). *Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi: Ilustrasi dibidang pendidikan*. Mitra Wacana Media.
- Rakhmat, J. (2005). Psikologi Komunikasi edisi revisi. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of business research*, 62(10), 1027-1030.
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Rivai, Veitzhal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). Principles of management. *Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Mohammed Ali Hamid Rafiee and Behrouz Asrari Ershad, Fourth Edition, Tehran: Office of Cultural Studies*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins, Stephen P., (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, aplikasi, edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT. Prenhalindo
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Organizational Behavior, Controversies, Application Alih bahasa; Tim indeks*. Prentice Hall. New Jersey.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Prenada Media.
- Shukla, A., & Rai H., (2015). Linking perceived organizational support to organizational trust and commitment: Moderating role of psychological capital. *Global Business Review*, 16(6), 981- 996.
- Sigit, Soehardi, Prof. Dr. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. BPFU Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sunyoto. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Buku Seru.
- Tangkilisan, H.N.S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Thoha, M. (1992). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar & Aplikasinya*. Jakarta: rajawali.
- Titien, T. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).
- Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Blueprint Skala Uji Coba

Blueprint skala kepuasan kerja

Aspek	Indikator	Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Isi pekerjaan	e. Pekerjaan dianggap menarik	1. Saya menikmati pekerjaan di perusahaan ini 29. Saya merasa tertantang dengan pekerjaan ini	28. Pekerjaan saya penuh tekanan 42. Ketika bekerja, saya mudah merasa bosan
	f. Bangga dengan pekerjaan	17. Pekerjaan saya saat ini adalah prestasi yang besar dalam hidup 43. Saya senang bercerita kepada teman tentang pekerjaan saya	13. Saya malu dengan pekerjaan saya di perusahaan ini 44. Saya menyembunyikan pekerjaan saya dari teman-teman
Supervisi	e. Adanya perhatian dari atasan	2. Atasan saya tidak segan-segan membantu bawahannya 21. Atasan peduli dengan kesehatan bawahan	37. Atasan saya tidak menanyakan kabar ketika saya sembuh dari sakit 45. Atasan saya tidak peduli dengan kesulitan pribadi karyawan
	f. Atasan dianggap memiliki kapabilitas untuk posisinya	38. Saya merasa kagum dengan keahlian atasan di sini 46. Atasan saya bisa dijadikan mentor dalam pekerjaan	11. Atasan saya tidak bisa membedakan urusan pribadi dan pekerjaan 20. Saya rasa atasan kesulitan mengatur bawahannya
Organisasi	e. Merasa cocok dengan nilai-nilai dalam organisasi	8. Saya nyaman dengan kebijakan yang diterapkan di perusahaan ini 47. Saya menilai tujuan perusahaan ini bagus	12. Saya rasa aturan di sini perlu pembaruan 27. Saya merasa tidak cocok dengan visi perusahaan karena tidak jelas tujuannya

	f. Konsistensi intensitas kerja	3. Saya mendapatkan hak saya untuk istirahat sesuai jam istirahat 30. Jam kerja saya sesuai dengan kesepakatan awal	36. Pekerjaan saya setiap hari semakin banyak 48. Ada tugas yang harus saya kerjakan tapi sebenarnya bukan kewajiban saya
Kesempatan untuk maju	e. Adanya pelatihan atau pendidikan	22. Saya rasa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan cukup untuk bekal bekerja 49. Perusahaan mengizinkan karyawan yang akan melanjutkan sekolahnya	4. Karyawan kurang mendapatkan pelatihan dalam menyelesaikan tugas 33. Saya tidak mendapatkan pelatihan lebih lanjut ketika sudah bekerja
	f. Jenjang karir	10. Di perusahaan ini karyawan yang berprestasi berkesempatan untuk naik jabatan 31. Manajemen secara jelas menerangkan hal yang diperlukan untuk naik jabatan	18. Hanya orang tertentu yang bisa naik jabatan di perusahaan ini 50. Perusahaan tidak menerangkan cara naik jabatan dengan jelas
Gaji dan insentif	e. Gaji dan insentif yang dirasa sudah sesuai dengan beban kerja	5. Lembur saya dibayar dengan insentif yang sudah seharusnya 35. Gaji di perusahaan ini kompetitif dibandingkan di perusahaan lain	32. Gaji saya akan lebih besar jika bekerja dengan posisi yang sama di perusahaan lain yang sejenis 51. Ada karyawan lain yang gajinya lebih tinggi dari saya padahal tanggung jawab saya lebih besar dari karyawan tersebut

	f. Dirasa bisa memenuhi kebutuhan	9. Saya bisa menabung dengan gaji yang saya dapatkan 52. Taraf hidup saya meningkat setelah bekerja di perusahaan ini	14. Saya sedang mencari pekerjaan lain karena kebutuhan yang banyak 23. Saya berencana memiliki usaha sampingan untuk menutup kebutuhan hidup
Rekan kerja	e. Saling mendukung	41. Tim saya memberi semangat yang tulus satu sama lain 53. Rekan kerja saya bersikap ramah	6. Saya merasa bahwa persaingan antar karyawan tidak sehat 19. Saya merasa bahwa teman-teman kerja di sini tidak menyukai saya
	f. Kerja sama	16. Kelompok kerja saya bekerja dengan kompak 25. Saya dan tim saya senang menyelesaikan pekerjaan secara tim	39. Saya merasa orang-orang di sini saling menjatuhkan 54. ketika saya dalam kesulitan dalam pekerjaan, tidak ada teman yang membantu saya
Kondisi pekerjaan	e. Perlengkapan kerja yang memadai	24. Perusahaan memberikan fasilitas peralatan kerja 40. Perlengkapan kerja di sini tersedia sesuai kebutuhan sehingga pekerjaan menjadi efektif	26. Perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan terkesan seadanya 55. Masih banyak perlengkapan kerja yang harus disediakan oleh perusahaan
	f. Tempat kerja yang nyaman	7. Ruang kerja saya membuat betah bekerja 56. Tersedia tempat istirahat yang memadai di perusahaan ini	15. Di perusahaan lain, tempat kerjanya relatif lebih nyaman dari pada di sini 34. Perusahaan tidak memiliki tempat istirahat yang nyaman
Jumlah		28	28

Blueprint persepsi budaya organisasi

Aspek	Indikator	Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
<i>Trust in subordinate</i>	e. Karyawan merasa atasan memiliki kepercayaan pada bawahan	9. Saya rasa atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan tugas yang penting 43. Saya merasa atasan mengandalkan saya dalam pekerjaan	7. Dalam pekerjaan, saya merasa diremehkan oleh atasan 26. Saya merasa atasan saya berniat memecat saya
	f. Karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan	24. Saya dilibatkan dalam diskusi untuk sebuah keputusan yang akan diambil oleh atasan saya 29. Saya menilai bahwa pendapat saya dipertimbangkan oleh atasan	38. Menurut saya, saran dan pendapat dari karyawan kurang dipertimbangkan oleh atasan untuk pengambilan keputusan 44. Menurut saya, atasan tidak melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan
<i>Open communication</i>	e. Merasakan koordinasi yang konstruktif	12. Saya merasa ada komunikasi dua arah ketika briefing di tempat kerja 39. Dalam koordinasi saya menilai bahwa saran dan pendapat dipertimbangkan oleh semua karyawan	6. Saya rasa suasana pembicaraan menjadi tidak kondusif ketika ada yang memberikan saran 37. Saya melihat para karyawan saling menyalahkan ketika ada masalah dalam tugas
	f. Merasa ada komunikasi yang baik	27. Saya melihat karyawan saling mengingatkan tentang kesehatan 45. Saya menilai ada sopan santun diantara karyawan ketika berbicara	19. Saya melihat karyawan membicarakan kejelekan karyawan lain 46. Saya merasa karyawan saling sindir satu sama lain ketika ada masalah

<i>Supportive leader</i>	e. Merasa ada perhatian emosional dari atasan	30. Saya merasa atasan berusaha membimbing karyawan untuk beradaptasi dalam bergaul 16. Saya melihat atasan saya memberikan semangat untuk bawahan	8. Saya rasa atasan saya tidak segan mencaci bawahannya 47. Saya merasa atasan tidak peduli dengan masalah pribadi karyawan
	f. Merasa ada perhatian dalam pekerjaan dari atasan	5. Saya merasa atasan berusaha membantu ketika ada kesulitan 48. Menurut saya, atasan terbuka untuk dimintai bantuan ketika ada masalah dengan pekerjaan	23. Saya rasa atasan tidak menilai kinerja karyawannya 34. Saya rasa atasan saya tidak mau membantu ketika bawahannya kesulitan dalam tugas
<i>Group problem solving</i>	e. Individu merasa ada kerja sama tim	20. Saya menilai bahwa tim saya kompak dalam bekerja 49. Saya merasa rekan kerja saya saling membantu dalam bekerja	10. Saya menilai bahwa karyawan lebih nyaman bekerja secara individu 28. Saya merasa dalam kerja sama tim ada karyawan yang tidak melakukan tugasnya
	f. Karyawan merasa <i>Jobdesc</i> jelas	4. Saya menilai pembagian kerja dalam tim sudah sesuai tanggung jawab masing-masing 33. Saya merasa pembagian kerja dalam tim sudah sesuai porsi	40. Saya menilai pembagian tugas dalam tim saya perlu kajian ulang karna tumpang tindih 50. Menurut saya, ada karyawan yang tugasnya terlalu sedikit dan ada yang tugasnya terlalu banyak padahal dalam jabatan yang sama

<i>Worker autonomy</i>	e. Individu merasa terbukanya kesempatan berkreasi	14. Menurut saya, perusahaan sudah memberikan kesempatan untuk mendalami keterampilan dalam bekerja 41. Saya diperbolehkan menyelesaikan tugas dengan cara saya sendiri	35. Saya merasa tidak diperbolehkan menggunakan cara saya sendiri dalam menyelesaikan tugas padahal cara saya lebih efektif 51. Karyawan tidak diperbolehkan mengambil keputusan sendiri dalam keadaan genting
	f. Karyawan merasa aturan perusahaan sudah pas	21. Menurut saya, bahwa aturan kerja di sini tidak berat 52. Saya melihat karyawan yang melakukan kesalahan akan mendapatkan hukuman sesuai ketentuan	3. Saya merasa ruang kerja saya penuh pengawasan 17. Saya melihat ada karyawan/atasan yang melakukan pelanggaran tapi tidak ketahuan
<i>Information sharing</i>	e. Karyawan merasa informasi dari organisasi bersifat aktual	2. Saya merasa perusahaan tidak menyampaikan hak dan kewajiban secara jelas pada awal masuk kerja 53. Saya merasa berita di perusahaan disebar dengan segera	42. Perusahaan tidak memberikan klarifikasi dengan segera ketika ada kesalahan informasi 54. Perusahaan terlambat menyampaikan informasi terbaru
	f. Karyawan merasa informasi dari organisasi adil	15. Saya rasa informasi penting di perusahaan diberikan secara menyeluruh ke karyawan 32. Saya menilai bahwa perusahaan sudah menyebar informasi sesuai porsi	11. Saya melihat teman kerja saya mendapatkan informasi lebih cepat dari saya 25. Saya rasa informasi penting perusahaan tentang karyawan disebar di antara karyawan yang dekat

			dengan manajemen terlebih dahulu
<i>High output goal</i>	e. Karyawan memiliki tujuan besar dalam bekerja	1. Saya merasa terinspirasi untuk bekerja keras untuk perusahaan 18. Saya punya target dalam pekerjaan saya untuk kemajuan saya	13. Saya melihat pekerjaan disini hanya dijadikan batu loncatan oleh karyawan 36. Saya merasa ingin pindah tempat kerja
	f. Karyawan merasa tertarik dengan pekerjaannya sehingga mendukung untuk mencapai tujuan	31. Saya merasa pekerjaan ini membuat saya merasa semangat 55. Saya merasa bekerja di sini terasa menyenangkan dan seru	22. Saya merasa pekerjaan ini monoton 56. saya merasa pekerjaan ini membosankan
Jumlah		28	28

Blueprint skala *perceived organizational support*

Aspek	Indikator	Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Keadilan	e. Merasa diperlakukan sesuai porsi	1. Saya merasa bahwa perusahaan memperlakukan karyawan sama baiknya 12. Saya rasa pemberian hak kepada karyawan saya rasa sudah sesuai jabatan	7. Saya merasa dibebani dengan tanggung jawab yang seharusnya tidak milik saya 9. Saya mendapatkan teguran untuk suatu hal yang bukan kesalahan saya
	f. Merasa perusahaan menilai berdasarkan kemampuan	14. Saya merasa perusahaan memberikan sesuatu kepada karyawan karena kemampuan karyawan tersebut 19. Saya merasa perusahaan akan menambah hak karyawan apabila karyawan tersebut berkontribusi lebih	16. Saya merasa perusahaan menerima karyawan karena kedekatan, bukan karena kemampuan 20. Saya merasa ada karyawan yang diangkat bukan karena mereka pantas tapi karena kedekatan
Dukungan supervisor	e. Karyawan merasa atasan peduli dengan bawahan dalam hubungan kemanusiaan	6. Saya merasa bahwa ketika saya letih, atasan saya memberikan semangat 11. Saya merasa bahwa ketika dalam kesulitan, atasan akan menolong	13. Saya merasa ijin cuti sering dipersulit 18. Saya merasa dipaksa masuk bekerja meskipun sakit
	f. Karyawan merasa atasan peduli dengan bawahan dalam hal pekerjaan	2. Saya merasa atasan saya mengarahkan saya ketika pekerjaan menjadi rumit	5. Saya merasa bahwa manajemen tidak benar-benar memperhatikan kinerja karyawan

		21. Saya merasa pekerjaan saya menjadi mudah dengan adanya atasan saya	22. Atasan saya tidak mengetahui siapa yang paling berkontribusi dalam tugas bersama
Penghargaan organisasi	e. Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju	3. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya 10. Jika karyawan berprestasi maka punya kesempatan untuk naik jabatan (promosi)	4. Tidak adanya pelatihan yang diberikan oleh karyawan 24. Kenaikan jabatan dan kenaikan gaji di perusahaan ini tidak diterangkan dengan jelas
	f. Merasa bahwa pekerjaan aman	17. Saya merasa perusahaan tidak akan memecat saya 23. Saya merasa akan bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang lama	8. Saya merasa kontrak saya tidak akan diperpanjang 15. Saya merasa gelisah karena takut dipecat
Jumlah		12	12

LAMPIRAN 2
Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan Reliabilitas Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	152.4333	170.806	.545	.872
Y02	152.4333	171.840	.345	.873
Y03	152.8667	172.533	.232	.875
Y04	152.8667	167.154	.521	.870
Y05	152.8333	169.454	.432	.872
Y06	152.4333	162.875	.568	.869
Y07	152.7667	172.668	.280	.874
Y08	152.7333	169.375	.454	.872
Y09	152.9333	169.651	.384	.873
Y10	153.0000	171.793	.271	.874
Y11	152.4000	175.283	.060	.879
Y12	153.5000	170.121	.417	.872
Y13	151.6667	174.299	.221	.875
Y14	152.0000	169.655	.359	.873
Y15	152.1333	170.051	.413	.872
Y16	152.6333	168.240	.412	.872
Y17	153.1000	182.024	-.368	.881
Y18	153.1000	166.438	.536	.870
Y19	151.8667	169.016	.497	.871
Y20	152.6000	169.766	.344	.873
Y21	152.4667	176.671	.027	.877
Y22	152.7333	170.892	.401	.873
Y23	153.2000	171.959	.313	.874
Y24	152.5667	171.082	.464	.872
Y25	152.3000	177.321	.006	.877
Y26	152.6333	169.964	.409	.872
Y27	152.1000	167.266	.529	.870
Y28	152.4333	163.151	.611	.868
Y29	152.8667	180.257	-.162	.882
Y30	152.5667	170.668	.496	.872
Y31	153.1333	167.982	.431	.872
Y32	152.8000	168.234	.469	.871

Y33	152.4667	171.085	.419	.872
Y34	153.0000	172.414	.221	.875
Y35	153.0000	172.966	.281	.874
Y36	152.8333	172.351	.243	.875
Y37	152.2333	170.323	.427	.872
Y38	152.8333	182.282	-.288	.882
Y39	153.3000	186.424	-.505	.885
Y40	152.8667	169.775	.449	.872
Y41	152.5000	170.810	.343	.873
Y42	152.2000	171.269	.397	.873
Y43	152.8667	173.223	.235	.875
Y44	152.0667	171.099	.340	.873
Y45	152.4333	168.323	.447	.872
Y46	152.7000	168.286	.661	.870
Y47	152.4667	170.878	.498	.872
Y48	152.8000	170.510	.411	.872
Y49	152.2667	177.306	.005	.877
Y50	153.0000	168.414	.422	.872
Y51	152.7667	169.013	.376	.873
Y52	153.0667	176.616	.031	.877
Y53	152.3667	169.275	.519	.871
Y54	152.1333	169.982	.417	.872
Y55	153.3333	173.954	.198	.875
Y56	153.2333	174.530	.144	.876

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	56

Validitas dan Reliabilitas X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B01	155.4000	150.248	.114	.877
B02	156.0333	165.964	-.681	.894
B03	155.4000	146.041	.288	.875
B04	155.5000	143.086	.689	.870
B05	155.3000	150.976	.050	.877
B06	155.3000	140.907	.649	.869
B07	154.9667	140.930	.613	.870
B08	155.0000	147.034	.210	.877
B09	155.3333	149.126	.268	.875
B10	155.1000	143.334	.562	.871
B11	155.4333	147.702	.187	.877
B12	155.7333	160.754	-.554	.888
B13	155.2000	143.683	.545	.871
B14	155.5667	148.116	.292	.875
B15	155.7000	148.562	.231	.876
B16	155.3667	149.551	.269	.875
B17	155.8000	145.476	.278	.875
B18	155.2000	152.097	-.058	.879
B19	155.9667	145.137	.388	.873
B20	155.3000	145.183	.411	.873
B21	155.4000	145.214	.505	.872
B22	155.3333	143.471	.561	.871
B23	155.2333	145.289	.452	.873
B24	155.6667	148.506	.164	.877
B25	155.7000	141.803	.446	.872
B26	154.7333	143.099	.602	.871
B27	155.3333	148.713	.315	.875
B28	155.6667	138.920	.669	.868
B29	155.5000	146.948	.318	.875
B30	155.4667	144.878	.675	.871
B31	155.4333	147.702	.333	.874
B32	155.5667	149.289	.159	.877
B33	155.4000	147.490	.377	.874

B34	155.1000	144.162	.417	.873
B35	155.2667	148.823	.173	.876
B36	154.8000	143.959	.442	.873
B37	155.6000	138.869	.607	.869
B38	155.4667	140.533	.678	.869
B39	155.5000	149.776	.160	.876
B40	155.7333	149.030	.145	.877
B41	155.7333	153.444	-.150	.881
B42	155.5000	143.086	.546	.871
B43	155.9000	153.128	-.116	.881
B44	155.3000	144.424	.463	.872
B45	155.4000	146.110	.510	.873
B46	155.5333	138.671	.598	.869
B47	155.4333	142.806	.500	.872
B48	155.3333	150.851	.074	.877
B49	155.4333	147.013	.489	.873
B50	155.8000	141.614	.644	.870
B51	155.6667	146.092	.288	.875
B52	155.7000	152.148	-.057	.880
B53	155.8000	150.097	.088	.878
B54	155.4667	143.154	.467	.872
B55	155.4333	143.013	.530	.871
B56	154.7333	144.202	.519	.872

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	56

Validitas dan Reliabilitas X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS01	65.1333	38.740	.593	.759
POS02	64.9000	42.024	.099	.778
POS03	65.1000	40.990	.180	.776
POS04	64.6333	39.757	.257	.773
POS05	64.9000	39.128	.450	.764
POS06	65.1667	41.109	.153	.777
POS07	64.7000	36.631	.623	.750
POS08	64.4667	41.016	.145	.778
POS09	64.7333	36.547	.606	.751
POS10	65.2000	40.028	.214	.776
POS11	65.0000	42.069	.052	.780
POS12	65.1667	39.247	.492	.763
POS13	64.7000	36.631	.476	.758
POS14	65.4333	39.702	.253	.773
POS15	64.7000	41.528	.018	.792
POS16	64.9000	36.162	.555	.752
POS17	65.5333	38.947	.357	.767
POS18	64.3000	38.079	.581	.757
POS19	65.2333	41.426	.071	.783
POS20	65.1000	37.472	.423	.762
POS21	65.0333	42.930	-.100	.789
POS22	65.0667	38.823	.411	.764
POS23	64.9667	40.723	.190	.776
POS24	65.3333	36.368	.443	.761

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	24

LAMPIRAN 3

Skala Penelitian



Skala Psikologi

Assalamualaikum wr wb

Perkenalkan saya Bryant Rangga Mufin mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Walisongo Semarang yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi psikologis karyawan. Identitas dan data responden dalam penelitian ini dilindungi dengan peraturan dan kode etik yang berlaku. Data dalam penelitian ini akan dirahasiakan identitas respondennya oleh peneliti. Dengan demikian, penelitian ini tidak akan mempengaruhi pekerjaan dari responden.

Hak responden :

1. Dilindungi data beserta keamanannya terkait penelitian ini.
2. Mendapatkan pembelaan apabila mendapatkan masalah yang dikarenakan oleh penelitian ini.
2. Bagi beberapa responden yang beruntung akan mendapatkan uang atau e-money atau voucher shopeepay.

Instruksi :

1. Isilah identitas.
2. Pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi anda di perusahaan ini.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah.
4. Kerjakan dengan sungguh-sungguh.

Jika ada pertanyaan lebih lanjut tentang skala ini silahkan hubungi 085895897028 (Gamu)
wassalamualaikum wr wb

Nama :

Jabatan - divisi :

Nomor whatsapp :

Skala Kepuasan Kerja

1. Saya menikmati pekerjaan di perusahaan ini
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
2. Atasan saya tidak segan-segan membantu bawahannya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
3. Karyawan kurang mendapatkan pelatihan dalam menyelesaikan tugas
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
4. Lembur saya dibayar dengan insentif yang sudah seharusnya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
5. Saya merasa bahwa persaingan antar karyawan tidak sehat
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
6. Ruang kerja saya membuat betah bekerja
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
7. Saya nyaman dengan kebijakan yang diterapkan di perusahaan ini
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
8. Saya bisa menabung dengan gaji yang saya dapatkan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
9. Saya rasa aturan di sini perlu pembaruan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
10. Saya sedang mencari pekerjaan lain karena kebutuhan yang banyak
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
11. Di perusahaan lain, tempat kerjanya relatif lebih nyaman dari pada di sini
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
12. Kelompok kerja saya bekerja dengan kompak
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
13. Hanya orang tertentu yang bisa naik jabatan di perusahaan ini
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
14. Saya merasa bahwa teman-teman kerja di sini tidak menyukai saya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
15. Saya rasa atasan kesulitan mengatur bawahannya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
16. Saya rasa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan cukup untuk bekal bekerja
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
17. Saya berencana memiliki usaha sampingan untuk menutup kebutuhan hidup
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
18. Perusahaan memberikan fasilitas peralatan kerja
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
19. Perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan terkesan seadanya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai

- d. Sangat sesuai
20. Saya merasa tidak cocok dengan visi perusahaan karena tidak jelas tujuannya
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
21. Pekerjaan saya penuh tekanan
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
22. Jam kerja saya sesuai dengan kesepakatan awal
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
23. Manajemen secara jelas menerangkan hal yang diperlukan untuk naik jabatan
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
24. Gaji saya akan lebih besar jika bekerja dengan posisi yang sama di perusahaan lain yang sejenis
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
25. Saya tidak mendapatkan pelatihan lebih lanjut ketika sudah bekerja
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
26. Atasan saya tidak menanyakan kabar ketika saya sembuh dari sakit
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
27. Perlengkapan kerja di sini tersedia sesuai kebutuhan sehingga pekerjaan menjadi efektif
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
28. Tim saya memberi semangat yang tulus satu sama lain
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
29. Ketika bekerja, saya mudah merasa bosan
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
- c. Sesuai
- d. Sangat sesuai
30. Saya menyembunyikan pekerjaan saya dari teman-teman
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
31. Atasan saya tidak peduli dengan kesulitan pribadi karyawan
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
32. Atasan saya bisa dijadikan mentor dalam pekerjaan
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
33. Saya menilai tujuan perusahaan ini bagus
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
34. Ada tugas yang harus saya kerjakan tapi sebenarnya bukan kewajiban saya
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
35. Perusahaan tidak menerangkan cara naik jabatan dengan jelas
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
36. Ada karyawan lain yang gajinya lebih tinggi dari saya padahal tanggung jawab saya lebih besar dari karyawan tersebut
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
37. Rekan kerja saya bersikap ramah
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
38. Ketika saya dalam kesulitan dalam pekerjaan, tidak ada teman yang membantu saya
- Tidak sesuai
 - Kurang sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai

Skala Persepsi Budaya Organisasi

1. Saya menilai pembagian kerja dalam tim sudah sesuai tanggung jawab masing-masing
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
2. Saya rasa suasana pembicaraan menjadi tidak kondusif ketika ada yang memberikan saran
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
3. Dalam pekerjaan, saya merasa diremehkan oleh atasan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
4. Saya menilai bahwa karyawan lebih nyaman bekerja secara individu
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
5. Saya melihat pekerjaan disini hanya dijadikan batu loncatan oleh karyawan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
6. Menurut saya, perusahaan sudah memberikan kesempatan untuk mendalami keterampilan dalam bekerja
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
7. Saya melihat ada karyawan/atasan yang melakukan pelanggaran tapi tidak ketahuan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
8. Saya melihat karyawan membicarakan kejelekan karyawan lain
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
9. Saya menilai bahwa tim saya kompak dalam bekerja
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
10. Menurut saya, bahwa aturan kerja di sini tidak berat
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
11. Saya merasa pekerjaan ini monoton
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
12. Saya rasa atasan tidak menilai kinerja karyawannya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
13. Saya rasa informasi penting perusahaan tentang karyawan disebar di antara karyawan yang dekat dengan manajemen terlebih dahulu
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
14. Saya merasa atasan saya berniat memecat saya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
15. Saya melihat karyawan saling mengingatkan tentang kesehatan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
16. Saya merasa dalam kerja sama tim ada karyawan yang tidak melakukan tugasnya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
17. Saya menilai bahwa pendapat saya dipertimbangkan oleh atasan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
18. Saya merasa atasan berusaha membimbing karyawan untuk beradaptasi dalam bergaul
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai

19. Saya merasa pekerjaan ini membuat saya merasa semangat
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
20. Saya merasa pembagian kerja dalam tim sudah sesuai porsi
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
21. Saya rasa atasan saya tidak mau membantu ketika bawahannya kesulitan dalam tugas
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
22. Saya merasa ingin pindah tempat kerja
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
23. Saya melihat para karyawan saling menyalahkan ketika ada masalah dalam tugas
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
24. Menurut saya, saran dan pendapat dari karyawan kurang dipertimbangkan oleh atasan untuk pengambilan keputusan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
25. Perusahaan tidak memberikan klarifikasi dengan segera ketika ada kesalahan informasi
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
26. Menurut saya, atasan tidak melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
27. Saya menilai ada sopan santun diantara karyawan ketika berbicara
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
28. Saya merasa karyawan saling sindir satu sama lain ketika ada masalah
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
29. Saya merasa atasan tidak peduli dengan masalah pribadi karyawan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
30. Saya merasa rekan kerja saya saling membantu dalam bekerja
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
31. Menurut saya, ada karyawan yang tugasnya terlalu sedikit dan ada yang tugasnya terlalu banyak padahal dalam jabatan yang sama
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
32. Karyawan tidak diperbolehkan mengambil keputusan sendiri dalam keadaan genting
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
33. Perusahaan terlambat menyampaikan informasi terbaru
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
34. Saya merasa bekerja di sini menyenangkan dan seru
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
35. saya merasa pekerjaan ini membosankan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai

Skala *Perceived Organizational Support*

1. Saya merasa bahwa perusahaan memperlakukan karyawan sama baiknya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
2. Saya merasa bahwa manajemen tidak benar-benar memperhatikan kinerja karyawan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
3. Saya merasa dibebani dengan tanggung jawab yang seharusnya tidak milik saya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
4. Saya mendapatkan teguran untuk suatu hal yang bukan kesalahan saya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
5. Saya rasa pemberian hak kepada karyawan saya rasa sudah sesuai jabatan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
6. Saya merasa ijin cuti sering dipersulit
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
7. Saya merasa perusahaan menerima karyawan karena kedekatan, bukan karena kemampuan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
8. Saya merasa perusahaan tidak akan memecat saya
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
9. Saya merasa dipaksa masuk bekerja meskipun sakit
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
10. Saya merasa ada karyawan yang diangkat bukan karena mereka pantas tapi karena kedekatan
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
11. Atasan saya tidak mengetahui siapa yang paling berkontribusi dalam tugas bersama
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai
12. Kenaikan jabatan dan kenaikan gaji di perusahaan ini tidak diterangkan dengan jelas
 - a. Tidak sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai

LAMPIRAN 4
Skor Responden

N	Kepuasan Kerja	Persepsi Budaya Organisasi	Perceived Organizational Support
	Total (Y)	Total (X1)	Total (X2)
N1	101	96	32
N2	111	100	33
N3	114	105	35
N4	101	83	28
N5	127	110	35
N6	96	97	30
N7	132	114	38
N8	108	103	30
N9	121	107	39
N10	56	64	12
N11	118	114	40
N12	110	90	27
N13	106	108	32
N14	120	111	35
N15	95	88	27
N16	79	75	22
N17	129	125	42
N18	92	77	28
N19	103	99	35
N20	98	96	31
N21	128	111	38
N22	126	110	34
N23	109	102	30
N24	128	112	44
N25	112	98	32
N26	116	105	33
N27	121	104	35
N28	108	102	35
N29	103	96	32
N30	98	100	35
N31	109	96	35
N32	124	109	35

N33	98	96	31
N34	105	100	34
N35	102	95	32
N36	105	89	27
N37	110	108	35
N38	112	105	36
N39	115	116	38
N40	104	95	32
N41	123	116	43
N42	93	92	23
N43	120	115	39
N44	98	92	33
N45	110	110	37
N46	92	70	19
N47	119	109	36
N48	133	124	43
N49	117	94	34
N50	112	103	35
N51	111	85	28
N52	112	110	36
N53	101	101	35
N54	89	89	31
N55	95	86	32
N56	126	117	40
N57	93	93	28
N58	111	102	35
N59	85	85	34
N60	82	82	27
N61	76	74	24
N62	77	64	19
N63	76	72	23
N64	68	71	23
N65	73	71	24
N66	121	110	35
N67	78	72	24
N68	94	94	31
N69	103	92	31

N70	95	91	29
N71	91	85	27
N72	99	91	30
N73	83	79	25
N74	122	106	40
N75	112	101	35
N76	132	124	43
N77	94	84	25
N78	112	105	35
N79	97	90	29
N80	88	88	23
N81	99	107	33
N82	136	126	45
N83	55	40	16
N84	89	86	26
N85	123	118	41
N86	105	98	45
N87	129	120	38
N88	96	85	28
N89	124	114	38
N90	105	95	34
N91	118	107	35
N92	133	126	42
N93	124	115	44
N94	113	106	36
N95	77	68	21
N96	80	73	29
N97	79	73	23
N98	82	70	21
N99	84	69	25
N100	119	112	36
N101	119	110	28
N102	105	90	30
N103	126	116	37
N104	114	123	41
N105	88	80	28
N106	82	69	21

N107	82	76	22
N108	82	83	27
N109	84	73	24
N110	122	113	41
N111	77	70	21
N112	93	83	25
N113	88	85	28
N114	102	88	27
N115	92	100	33
N116	105	100	32
N117	79	78	26
N118	102	108	33
N119	98	90	31
N120	114	122	43
N121	120	117	44
N122	103	100	33
N123	110	111	37
N124	96	78	26
N125	100	103	34
N126	119	122	40
N127	110	115	34
N128	114	107	34
N129	108	92	29
N130	112	103	36
N131	128	126	41
N132	120	117	40
N133	114	98	39
N134	112	106	39
N135	114	105	39
N136	120	125	43
N137	62	54	17
N138	90	81	27
N139	98	100	29
N140	83	81	28
N141	117	118	44
N142	122	109	43
N143	91	85	29

N144	74	60	21
N145	79	65	20
N146	81	71	25
N147	110	103	39
N148	86	76	26
N149	93	81	27
N150	127	111	39
N151	91	82	27
N152	95	88	29
N153	76	73	21
N154	92	80	28
N155	98	110	38
N156	101	88	31
N157	96	91	27
N158	97	93	28
N159	89	81	28
N160	97	87	33

LAMPIRAN 5

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Bryant Rangga Mufin
2. Tempat & Tanggal Lahir : Tuban, 15 November 1998
3. Alamat Rumah : Tuban – Jawa Timur
4. HP : 085895897028
5. Email : mufinranggabry@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD N 2 Ngampelrejo
 - b. SMP N 2 Bancar
 - c. SMA N 1 Tambakboyo
 - d. UIN Walisongo Semarang

C. Pengalaman Organisasi dan Magang

1. Pengalaman Organisasi
 - a. Ketua Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang (2021)
 - b. Koor. Kaderisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang (2020)
 - c. Divisi Kaderisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang (2019)
 - d. Divisi Hubungan Masyarakat UKM Kelompok Peduli Sosial dan Remaja UIN Walisongo Semarang (2019)
 - e. Divisi *Public Relation* UKM Majelis Bahasa UIN Walisongo Semarang (2019)
2. Pengalaman Magang
 - a. *Human Resource Development* (HRD) Charlie Hospital Kendal (2021)

