

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA BINA LABUHANBATU

ELVITRIANIM PURBA¹

Dosen AMIK STIEKOM SUMATERA UTARA

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi yang terdiri atas 7 (tujuh) dimensi yaitu Inovasi, Detail, Hasil, Individu, Tim, Agresifitas, dan Stabilitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu. Populasi dan Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu baik yang berstatus pegawai Tetap, Pegawai kontrak dan Pegawai Lepas (freelance). Metode analisis data yang digunakan adalah SPSS ver. 19.00. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara karakteristik inovasi, karakteristik detail, karakteristik hasil, karakteristik individu, karakteristik tim, karakteristik agresifitas dan karakteristik stabilitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai*

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bina Labuhan Batu adalah perusahaan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang melayani penyediaan air bersih. Pada saat ini, umumnya pelanggan PDAM Tirta Bina Labuhanbatu masih banyak yang mengeluh, baik yang disampaikan secara langsung maupun melalui media massa dan elektronik, dimana sistem layanan dan kinerja (performance) berupa kualitas, kuantitas dan kontinuitas air yang dinikmati pelanggan masih jauh dari yang diharapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pelayanan air bersih yang diberikan PDAM Tirta Bina Labuhanbatu belum sepenuhnya memberikan kepuasan kepada pelanggan. Fenomena-fenomena tersebut mengindikasikan bahwa PDAM Tirta Bina Labuhanbatu belum sepenuhnya dapat mewujudkan tujuan organisasi yang dikehendaki. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fenomena-fenomena yang terjadi, yang menunjukkan bagaimana kinerja PDAM Kabupaten Labuhanbatu selama ini, salah satunya disebabkan oleh belum kuatnya budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku pegawai

Faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Davis menyatakan bahwa "Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (shared) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi" (Sobirin, 2002: 7; dalam Sunarso,

2009: 75). Pengertian ini menunjukkan bahwa budaya adalah suatu kebiasaan, budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki kebiasaan dan budaya yang berbeda, demikian halnya dengan budaya organisasi di lingkup perbankan, antar bank memiliki kebiasaan yang berbeda meskipun bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karenanya banyak perusahaan yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerjanya.

Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan karyawan harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, karyawan diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian, karyawan akan bersedia menerima perubahan dengan tulus tanpa ada rasa takut atau terpaksa. Sejalan dengan hal tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran yang amat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi.

Hartanto dan Hostede menyatakan bahwa masyarakat kerja di Indonesia pada umumnya memiliki budaya kerja kolektif, kebutuhan afiliasi yang tinggi

dan cenderung menerima kepemimpinan yang didasari “aji dan ayom” (Syafar, 1999: 103; dalam Sunarso, 2009: 77). Hal ini diartikan bahwa di samping kebiasaan untuk bekerja sama, karyawan pada umumnya cenderung ingin dihargai dan menginginkan seorang pemimpin yang mau memahami kebutuhannya. Sejalan dengan hal di atas Suyono (2004: 54; dalam Sunarso, 2009: 77) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi tumbuhnya budaya organisasi yaitu: kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi. Ketiga faktor ini memegang peran penting dalam menumbuhkan budaya di suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka timbul keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka beberapa permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?
4. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1) Batasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang sangat terkait erat dengan kepuasan kerja dan budaya kerja serta untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah yang mengakibatkan tidak tepatnya sasaran, maka peneliti perlu membatasi masalah yang dibahas yaitu Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

2) Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi dengan karakteristik inovasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?
2. Apakah budaya organisasi dengan karakteristik detail berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?
3. Apakah budaya organisasi dengan karakteristik hasil berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?
4. Apakah budaya organisasi dengan karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?
5. Apakah budaya organisasi dengan karakteristik tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?
6. Apakah budaya organisasi dengan karakteristik agresifitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?
7. Apakah budaya organisasi dengan karakteristik stabilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?
8. Apakah budaya organisasi dengan karakteristik inovasi, detail, hasil, individu, tim, agresifitas dan stabilitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu?

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi dengan karakteristik inovasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
2. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi dengan karakteristik detail berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
3. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi dengan karakteristik hasil terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
4. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi dengan karakteristik individu terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
5. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi dengan karakteristik tim terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
6. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi dengan karakteristik agresifitas terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
7. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi dengan karakteristik stabilitas terhadap terhadap

kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti sehubungan dengan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
2. Bagi perusahaan, diharapkan dari penelitian ini membantu manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan manajerial terutama terkait dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang berharga bagi perusahaan.
3. Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

2. Uraian Teoritis

2.1 Kepuasan Kerja

Luthans (Sutanto, 2002: 123) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerjanya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak dapat dilihat hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja hanya dapat ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Jika mereka bekerja lebih berat dibandingkan orang lain pada organisasi yang sama, tetapi penghargaan yang diterima lebih rendah, maka mereka akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika mereka diperlakukan dengan baik dan diberi penghargaan yang layak, maka mereka akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Ketiga, kepuasan kerja menunjukkan beberapa sikap seseorang yang saling terkait.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans (Sutanto, 2002: 123) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang dilakukan. Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat merupakan sumber kepuasan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan, dan pekerjaan itu dapat memberikan status;
2. Gaji. Gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Uang tidak hanya membantu orang

untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat berikutnya;

3. Promosi. Kemampuan untuk lebih berkembang di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja;
4. Supervisi. Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sikap supervisor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, supervisor yang memberi pengarahan dan bantuan pada karyawan serta berkomunikasi dengan karyawan;
5. Lingkungan kerja dan rekan sekerja, yang dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

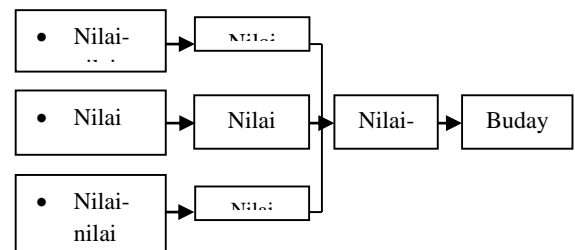
Pada umumnya karyawan ingin pekerjaan yang dilakukannya diberi penghargaan yang layak. Jika penghargaan yang diterima tidak layak, karyawan akan merasa tidak puas. Karyawan yang merasa tidak puas akan berusaha untuk mencari penghargaan lain yang lebih besar, sehingga besar keinginan mereka untuk pindah kerja. Akibatnya tingkat perputaran (turnover) karyawan semkain tinggi, sedangkan biaya untuk mencari karyawan baru juga besar.

2.2 Budaya Organisasi

Schein (Tunggal, 2004: 17) mendefinisikan budaya adalah pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh (suatu) kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, (diinginkan) untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan tersebut.

Nilai dan Budaya

Budaya merupakan integrasi dari nilai-nilai yang ada pada segenap komponen organisasi (perusahaan) sejak dari nilai yang dianut oleh konsumen, manajemen dan karyawan. Nilai dari ketiga komponen tersebut dapat dilihat seperti gambar berikut:



Gambar 2.1. Nilai Dan Budaya

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tumbuhnya Budaya Organisasi

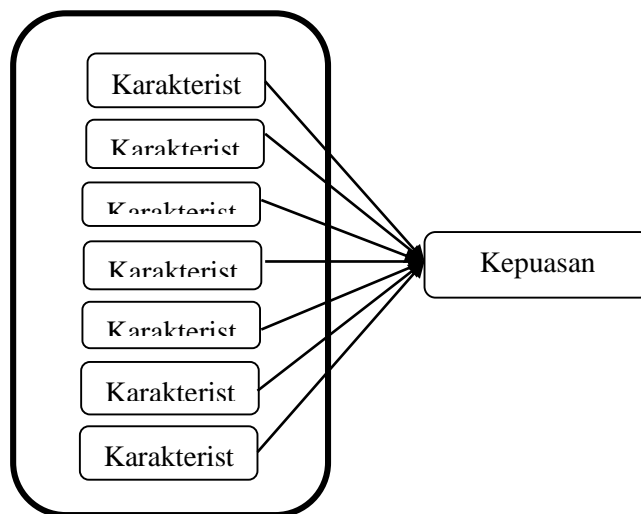
Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Untuk membentuk budaya organisasi yang kuat, organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi. Menurut Suyono (2004: 54) beberapa faktor yang mempengaruhi tumbuhnya budaya organisasi yaitu: kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi.

2.3 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Kotter dan Heskett (Sutanto, 2002: 129) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, yaitu bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Kerangka Konseptual

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh Budaya Organisasi dengan karakteristik yang terdiri dari inovasi, detail, hasil, individu, tim, agresifitas dan stabilitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu dapat di gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan karakteristik inovasi terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
2. Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan karakteristik detail terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
3. Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan karakteristik hasil terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
4. Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
5. Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan karakteristik tim terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
6. Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan karakteristik agresifitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
7. Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan karakteristik stabilitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.
8. Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan karakteristik inovasi, detail, hasil, individu, tim, agresifitas dan stabilitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

5. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

5.1 Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi atau tempat penelitian ini adalah PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

5.2 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu sebanyak 60 orang.

5.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis rencanakan mulai bulan April 2014 s.d bulan Juni 2014

5.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi dari keseluruhan subjek dan objek penelitian yang ada. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu. Adapun populasi secara terinci adalah sebagai berikut :

Table 5.1 Populasi dan Sampel

No	Klasifikasi	Jumlah
1	Pegawai Tetap	30 Orang
2	Pegawai Kontrak	10 Orang
3	Pegawai Lepas (Freelance)	20 Orang
	Jumlah	60 Orang

Sumber: PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, 2014

6. Metode Penelitian

Table 6.1 Populasi dan Sampel

Teknik Analisis Data	- Metode Deskriptif - Metode Kuantitatif
Skala Pengukuran	Skala Likert (5 tingkatan)
Uji Hipotesis	- Uji Partial (t-Hitung) - Uji Simultan (F-Hitung) - Uji Determinasi (R ²)
Teknik Pengumpulan Data	- Kuesioner - Wawancara - Studi Dokumentasi
Uji Validitas Instrumen	Korelasi Rank Spearman
Uji Reliabilitas Instrumen	Alpha Cronbach
Uji Asumsi Klasik	- Uji Multikolinearitas - Uji Autokorelasi - Uji Heteroskedastisitas - Uji Normalitas

7. Evaluasi Dan Uji Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara *partial* ataupun secara *stimultan*. Selanjutnya akan

mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai – nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak *computer* yaitu program *SPSS Vs.16.00 for windows* dengan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu secara *stimultan* maka dapat dilihat dari persamaan regresinya dan dari *output* SPSS diperoleh data pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7.2. Hasil uji statistik koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.364	12.928		1.730	.089
Tim	-.061	.611	-.041	-.099	.921
Agresifitas	.025	.253	.039	.099	.921
Stabilitas	-.029	.264	-.020	-1.09	.914

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai



Tabel 7.1. Hasil uji statistik koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.417	5.686		3.415	.001
Inovasi	-.077	.602	-.173	-1.28	.898
Detail	.077	.861	.132	.090	.929
Hasil	.054	.211	.073	.257	.798
Individu	.018	.102	.041	.173	.864

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 7.1 dan tabel 7.2 di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19.417 - 0,077X_1 + 0,077X_2 + 0,054X_3 + 0,018X_4 \text{ dan } Y = 22,364 - 0,061X_5 + 0,025X_6 - 0,029X_7$$

Kedua persamaan tersebut di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi yang mempunyai nilai negatif seperti X_1 (inovasi) yaitu $-0,077$, X_5 (tim) yaitu $-0,061$, dan X_7 (stabilitas) yaitu $-0,029$, menunjukkan bahwa variabel pengaruh budaya organisasi (X) dengan karakteristik inovasi (X_1), tim (X_5), dan stabilitas (X_7) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu (Y).

Untuk koefisien regresi yang mempunyai nilai positif seperti X_2 (detail) yaitu $-0,077$, X_3 (hasil) yaitu $-0,054$, X_4 (individu) yaitu $-0,018$ dan X_6 (agresifitas) yaitu $-0,025$, menunjukkan bahwa variabel pengaruh budaya organisasi (X) dengan karakteristik detail (X_2), hasil (X_3), individu (X_4) dan agresifitas (X_6)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu (Y).

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh budaya organisasi yang ditinjau dari variabel inovasi (X₁), detail (X₂), hasil (X₃), individu (X₄), tim (X₅), agresifitas (X₆) dan stabilitas (X₇) terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dalam melakukan audit secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7.3. Hasil uji statistik secara simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.133	4	.033	.063	.992 ^a
	Residual	28.717	55	.522		
	Total	28.850	59			

a. Predictors: (Constant), Individu, Detail, Hasil, Inovasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 7.4. Hasil uji statistik secara simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.007	3	.002	.004	1.000 ^a
	Residual	28.843	56	.515		
	Total	28.850	59			

a. Predictors: (Constant), Stabilitas, Agresifitas, Tim

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

F_{hitung} untuk variabel X₁, X₂, X₃, dan X₄ adalah 0,063 dengan nilai signifikan 0,992, diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,005$) adalah 2,769. Oleh karena nilai F_{hitung} < F_{tabel} (0,063 < 2,769) maka H₀ diterima dan menolak hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa budaya organisasi yang ditinjau dari variabel dengan karakteristik inovasi, detail, hasil dan individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu.

Pada tabel diatas juga dapat dilihat nilai F_{hitung} untuk variabel X₅, X₆, dan X₇ adalah 0,004 dengan nilai signifikan 1,000, diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,005$) adalah 2,539. Oleh karena nilai F_{hitung} < F_{tabel} (0,004 < 2,539) maka H₀ diterima dan menolak hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa budaya organisasi dengan karakteristik tim, agresifitas dan stabilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu.

2. Pengaruh budaya organisasi dengan karakteristik inovasi terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu

Untuk mengetahui secara partial budaya organisasi dengan karakteristik inovasi terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dapat dilihat pada tabel 7.1. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel inovasi

adalah - 0,128 dengan nilai signifikan 0,898. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,005$) adalah 3,182. Oleh karena nilai t_{hitung} < t_{tabel} (- 0,128 < 3,182), maka H₀ diterima dan menolak hipotesis dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan karakteristik inovasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu.

3. Pengaruh budaya organisasi dengan karakteristik detail terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu

Untuk mengetahui secara partial budaya organisasi dengan karakteristik detail terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dapat dilihat pada tabel 7.1 Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel inovasi adalah 0,090 dengan nilai signifikan 0,929. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,005$) adalah 3,182. Oleh karena nilai t_{hitung} < t_{tabel} (0,090 < 3,182), maka H₀ diterima dan menolak hipotesis dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan karakteristik detail tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu.

4. Pengaruh budaya organisasi dengan karakteristik hasil terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu

Untuk mengetahui secara partial budaya organisasi dengan karakteristik hasil terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dapat dilihat pada tabel 7.1 Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel inovasi adalah 0,257 dengan nilai signifikan 0,798. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,005$) adalah 3,182. Oleh karena nilai t_{hitung} < t_{tabel} (0,257 < 3,182), maka H₀ diterima dan menolak hipotesis dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan karakteristik hasil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu.

5. Pengaruh budaya organisasi dengan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu

Untuk mengetahui secara partial budaya organisasi dengan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dapat dilihat pada tabel 7.1. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel inovasi adalah 0,173 dengan nilai signifikan 0,864. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha =$

0,005) adalah 3,182. Oleh karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,173 < 3,182$), maka H_0 diterima dan menolak hipotesis dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu.

6. Pengaruh budaya organisasi dengan karakteristik tim terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu

Untuk mengetahui secara partial budaya organisasi dengan karakteristik tim terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dapat dilihat pada tabel 7.2. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel inovasi adalah -0,099 dengan nilai signifikan 0,921. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,005$) adalah 2,776. Oleh karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,099 < 2,776$), maka H_0 diterima dan menolak hipotesis dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan karakteristik tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu.

7. Pengaruh budaya organisasi dengan karakteristik agresifitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu

Untuk mengetahui secara partial budaya organisasi dengan karakteristik agresifitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dapat dilihat pada tabel 7.2. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel inovasi adalah 0,099 dengan nilai signifikan 0,921. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,005$) adalah 2,776. Oleh karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,099 < 2,776$), maka H_0 diterima dan menolak hipotesis dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan karakteristik agresifitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu.

8. Pengaruh budaya organisasi dengan karakteristik stabilitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu

Untuk mengetahui secara partial budaya organisasi dengan karakteristik stabilitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dapat dilihat pada tabel 7.2. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel inovasi adalah -0,109 dengan nilai signifikan 0,914. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,005$) adalah 2,776. Oleh karena nilai

$t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,109 < 2,776$), maka H_0 diterima dan menolak hipotesis dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dengan karakteristik stabilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu.

Kesimpulan

Variabel budaya organisasi dengan karakteristik inovasi, detail, hasil dan individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dengan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,063 < 2,769$). Sedangkan untuk variabel budaya organisasi dengan karakteristik tim, agresifitas dan stabilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dengan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,004 < 2,539$).

Variabel budaya organisasi dengan karakteristik inovasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,128 < 3,182$)

Variabel budaya organisasi dengan karakteristik detail tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,090 < 3,182$)

Variabel budaya organisasi dengan karakteristik hasil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,257 < 3,182$)

Variabel budaya organisasi dengan karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,173 < 3,182$)

Variabel budaya organisasi dengan karakteristik tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,099 < 2,776$)

Variabel budaya organisasi dengan karakteristik agresifitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,099 < 2,776$)

Variabel budaya organisasi dengan karakteristik stabilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,109 < 2,776$)

Nilai *adjusted R square* pada penelitian ini untuk variabel budaya organisasi dengan karakteristik inovasi, detail, hasil dan individu adalah -0,068 dan dengan karakteristik tim, agresifitas dan stabilitas

adalah – 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa 6,8% variabel budaya organisasi dengan karakteristik inovasi, detail, hasil dan individu serta 5,3% variabel budaya organisasi dengan karakteristik tim, agresifitas dan stabilitas secara stimultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhan Batu, sedangkan sisanya masing – masing sebesar 93,2% dan 94,7% secara stimultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu

7. Saran

Variabel budaya organisasi dengan karakteristik inovasi, detail, hasil dan individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu dengan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,063 < 2,769$). Sedangkan untuk variabel budaya organisasi dengan karakteristik tim, agresifitas dan stabilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu dengan nilai nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,004 < 2,539$),

Maka diharapkan kepada Direktur dan seluruh Staf agar menciptakan Budaya Organisasi yang baik untuk mendapat kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Pimpinan selalu memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan.

Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang bekerja dan mencapai hasil secara optimal.

Perusahaan membentuk tim-tim kerja untuk mencapai target perusahaan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (1997). **Metode Penelitian**. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam (2005). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. (1993). **Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses**. Edisi Kelima. Jilid 1. Jakarta: Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga.
- Gujarati, Damodar. (2007). **Dasar-dasar Ekonometrika**. Jilid 1. Jakarta: PT. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2000). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-15. Yogyakarta: BPFE Yokyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Jakarta: Prehallindo.
- Hartanto, R. Dwi. (2012). **Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Demak**. Naskah Publikasi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas STIKUBANK.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaplan, Robert M. & Dennis P. Saccuzzo. (1993). **Psychological Testing Principles, Application, and Issues**. Brooks/Cole Publishing Company. California: Pacific Grove, p: 126.
- Kurniasari, L. (2004). **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover**. Surabaya: Yayasan Dana Mandiri Sejahtera.
- Lubis, Ade Fatma, et.al. (2008). **Aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis**. USU Press. Medan.
- Luthans, F. (2006). **Perilaku Organisasi 10th**. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nawawi, H. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). **Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)**. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Djudge. (2008). **Perilaku Organisasi**. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2004). **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Sumodiningrat, Gunawan. (1999). **Ekonometrika: Pengantar**. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sunarso. (2009). **Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 9, No. 1, April 2009: 75 – 85 Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Sunyoto, Danang. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Yokyakarta:

CAPS (Centre for Academic Publishing service).

- Sutanto, Aftono, (2002), **Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.** Jurnal Ekonomi dan Bisnis FE Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Vol. 6., No.2, Desember.
- Sutanto, Aftono. (2002). **Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.** Jurnal Ekonomi dan Bisnis FE Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Vol. 6., No.2, Desember.
- Suyono, Bambang. (2004). **Menumbuhkan Budaya Kerja yang Kompetitif.** Jurnal Bisnis & Manajemen, STIE IBMT, Vol. 1, No. 1 April, Surabaya, Th. 2004.
- Tunggal, Amin Widjaja. (2004). **Budaya Organisasi (Organizational Culture).** Jakarta: Harvarindo.
- Wibowo. (2010). **Manajemen Kinerja.** Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.