

Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Akses Medan

Ika Darma Yuni¹, Muhammad Yafiz²
^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: ikadarmayuni18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Medan. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan analisis data, reduksi data, display data dan verifikasi/kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan dampak budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Medan saat ini berbagai dampak yang terjadi pada hubungan kerja antar sesama pekerja. Komunikasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan budaya organisasi. Dengan komunikasi yang baik antar individu, superior dan kelompok dapat menyelesaikan masalah yang ada. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan budaya organisasi. Oleh karena itu, karyawan perlu diberi motivasi dengan memberi penghargaan, perhatian dan membantu bawahan secara khusus menjelaskan pelaksanaan tugas bekerja menjadi lebih baik. Efektivitas komunikasi tidak luput dengan adanya konflik antar individu dalam perusahaan. Pemimpin dalam hal ini harus memperlemah terjadinya konflik, meningkatkan sikap keterbukaan dan menciptakan kerjasama yang baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine the impact of organizational culture on job satisfaction at PT. Telkom Access Medan. This type of research is a type of library research, data analysis, data reduction, data display and verification/conclusion. This research shows the impact of organizational culture on job satisfaction at PT. Telkom Access Medan currently has various impacts on the working relationship between fellow workers. Communication is an important factor to improve organizational culture. With good communication between individuals, superiors and groups can solve existing problems. Motivation has an important role in improving organizational culture. Therefore, employees need to be motivated by giving rewards, attention and helping subordinates specifically explain the implementation of work tasks for the better. The effectiveness of communication does not escape the existence of conflicts between individuals within the company. Leaders in this case must weaken the occurrence of conflict, increase openness and create good cooperation.

Keywords: organizational culture, leadership, motivation, communication, job satisfaction

PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan selalu terdapat dua pihak yang saling ketergantungan satu sama lain, yaitu perusahaan dan karyawan. Perusahaan dan karyawan biasanya mempunyai persepsi yang berbeda, perusahaan menginginkan agar karyawan bekerja dengan kualitas tinggi sementara karyawan menginginkan semua kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan karyawan akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja dengan meningkatkan produktivitas sampai pada tingkat yang diinginkan, karyawan harus mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global khususnya kompetisi dan

sumber daya manusia (SDM) yang ahli dibidangnya. Kompetensi setiap anggota dalam bidangnya sangat diperlukan, jika ingin tetap bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan di suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuan yang dapat mencapai tujuan organisasi. Penerapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya yaitu melalui pembentukan budaya organisasi yang tepat diperusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Sutrisno (2011:02), budaya organisasi adalah suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan pegawai dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Selanjutnya, Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau-aturan turun temurun di dalam organisasi tersebut.

Kepuasan kerja juga berpengaruh kepada komitmen organisasi. Menurut pendapat Mowday dalam Sopiah (2008:163) “ Pada fase awal (initial komitmen) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan yaitu karakteristik individu, harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan. Tercapainya harapan karyawan pada perusahaan menimbulkan kepuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan.

PT. Telekomunikasi Indonesia (PT. Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan telekomunikasi untuk umum. Telkom merupakan penyedia utama layanan sambungan telpon tidak bergerak kabel di Indonesia. PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel), anak perusahaan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Telkom, juga merupakan operator telepon seluler terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan beragam layanan telekomunikasi lainnya termasuk layanan interkoneksi, jaringan, data, dan internet serta layanan terkait lainnya. Telkom bertujuan untuk mengoperasikan jaringan telekomunikasi dan menyediakan layanan telekomunikasi dan informasi. Sampai saat ini Telkom terus menciptakan tren dalam sektor telekomunikasi di Indonesia.

Melihat masalah yang ada dan dampak yang sangat penting pada budaya organisasi ini, terutama dalam suatu perusahaan yang dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja untuk menambah kinerja karyawan maka penulis tertarik mengambil judul, “Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Telkom Akses Medan”.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah “seberapa besar dampak budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Medan?”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Medan. Dalam penulisan ini peneliti menggunakan dua metode yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian kualitatif. Pertama, Penelitian kepustakaan adalah dalam proses pengambilan datanya tidak perlu terjun langsung kedalam lapangan secara langsung tetapi pengambilan dari sumber referensi yang mendukung penelitian ini. Dan kedua, Rahmani (2016) Penelitian Kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya dan berusaha memahami dan meanfsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian

sesuai dengan fakta dilapangan. Data yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan oleh pegawai di PT. Telkom Akses Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Edison, Anwar dan Komariyah (2018:117) mendefinisikan budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Berbagai definisi tentang budaya organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa interaksi orang dalam organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut.

Koesmono (2005:167) Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading.

Jadi budaya organisasi pada hakekatnya mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain. Dan setiap anggota organisasi harus bisa mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tumbuhnya Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat mempengaruhi berjalannya sebuah sistem dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, setiap organisasi wajib mementuk organisasi yang kuat. Untuk membentuk budaya organisasi yang kuat, organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utama sebuah organisasi kepada seluruh karyawan. Nilai-nilai utama tersebut akan melekat dalam ingatan 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.

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada sebuah organisasi sangat penting karena dalam keterampilan kepemimpinan yang baik dan efektif ditujukan untuk membangun, mendorong dan mengenalkan budaya organisasi pada perusahaan yang kuat sehingga dapat memperoleh kesuksesan. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan produktivitas, kepuasan kerja, kerjasama kelompok, semangat karyawan dan koordinasi yang baik demi memperoleh tujuan organisasi. Mengembangkan keyakinan pada kepemimpinan merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin.

menurut Mc Shane (2005:436) bahwa 'kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberi dampak, mendorong dan memungkinkan orang lain agar berkontribusi pada keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka adalah anggotanya. Usep Deden (2019) dalam mempelajari konsep kepemimpinan, berikut ini dipaparkan mengenai beberapa pendekatannya yaitu: a. Pendekatan Sifat (Traits Approach). Orang yang memimpin dan yang bukan pemimpin bisa ditinjau melalui identifikasi sifat-sifat kepemimpinannya. b. Pendekatan Perilaku (Behavioral Approach). Pendekatan ini dapat ditinjau pada model perilaku pemimpin yang memberi pengaruh pada karyawannya. Perilaku pemimpin ini bisa berpusat pada tugas atau pada hubungan dengan karyawan. c. Pendekatan Karismatik (Charismatic Approach). Kepemimpinan kharismatik ini sudah berjalan sejak zaman Yunani kuno. d. Pendekatan transformasional (Transformational Approach). Karakteristik pemimpin yang karismatik dapat melakukan pergeseran terhadap organisasi yang tradisional ke organisasi modern. Proses transformasi inilah yang selanjutnya menjadi dasar bagi teori transformasional. Pada kepemimpinan bentuk transformasional ini, pemimpin menggeser sistem nilai, kepercayaan dan kebutuhan-kebutuhan pengikutnya.

Motivasi

Memberikan motivasi kepada anggota organisasi untuk dapat memberikan hasil kerja atau kinerja yang terbaik sekaligus memberikan kepuasan kerja merupakan suatu pekerjaan yang sulit dan kompleks, karena motivasi merupakan suatu sistem hubungan antara banyak variable didalam dan diluar organisasi, variable ini bukan saja berasal dari faktor internal anggota organisasi tetapi juga kemampuan pemimpin organisasi dalam memberikan motivasi, sehingga dapat melahirkan motif dari anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah faktor penting dalam budaya organisasi dalam perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Karena perbedaan keinginan dari masing-masing individu akan berpengaruh pada benturan budaya. Pimpinan memberikan motivasi, karena dengan budaya perusahaan yang kuat berarti karyawan dalam perusahaan memiliki nilai-nilai yang diyakini bersama.

Komunikasi

Dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan adanya komunikasi organisasi yang mampu mengembangkan sikap anggota untuk merubah pola pikir dan pola perilakunya sehingga sejalan dengan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Redding dan Sanborn dalam Arni Muhammad (2005;65) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Sedangkan Zelko dan Dance (Arni Muhammad, 2005; 66) mengatakan bahwa komunikasi organisasi yaitu suatu sistem yang saling bergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (1994), kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Handoko (2001) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Yoga Fortuna (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

karena budaya organisasi memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi terhadap anggota organisasi akan mendorong peningkatan perilaku bekerja melalui kohesivitas antar individu dan komitmen dalam bekerja.

Hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi di PT. Telkom Akses medan terjalin sangat baik. mereka memiliki komunikasi yang sangat bagus sehingga anggota dapat menceritakan kendala yang dihadapinya baik sesama pekerja maupun dengan pekerjaan itu sendiri. Komunikasi yang berlangsung dalam organisasi melibatkan interaksi antar karyawan untuk melakukan pekerjaan baik secara formal maupun informal.

Kesesuai antara budaya organisasi dan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja. Kebutuhan-kebutuhan anggota organisasi sudah terpenuhi oleh perusahaan, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dan bertahan dalam satu perusahaan serta berkarir dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwasanya budaya organisasi sangat berdampak pada kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

SARAN

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literature penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUTAKA

- Arni, Muhammad, (2005), *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara.
- Deden, Usep, (2019), *Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi*, *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syari'ah*, Vol. 1, No. 2, Juli 2019.
- Davis, K.J.W dan Newstrom (1994), *Prilaku dalam Organisasi*, Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga Ghozali.
- Edison, E. A. dan Komariyah, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Fortuna, Yoga, (2016), *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta*, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 18, No. 3, Oktober.
- Handoko, Hani, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Koesmono, Teman, (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.7 No.2, 171-188.
- Mangkunegara, A.P. (2005), *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mc Shane, Stephen L dan Von Glinow, Mary Ann, 2005, *Organizational Behaviour: Emerging Realities for the Workplace Revolution*, second Ed, Mc Graw Hill, Irwin.
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi, (2016), *Metodologi Penelitian*, Medan: Febipress.
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sutrisno, (2011), *Perilaku Organisasi*, CV. Andi Offse, Yogyakarta.
- Suyono, Bambang, (2004), *Menumbuhkan Budaya Kerja Yang Kompetitif*, *Jurnal Bisnis & Manajemen, STIE IBMT*, vol. 1, No. 1, April, Surabaya.