

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONDISI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI BALI

I Putu Bagus Ade Satyawan¹ Ni Nyoman Suryani² Ni Putu Yeni Astiti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: putubagusade@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction is a condition in which employees reflect pleasure at work. Job satisfaction of each employee is different. The more aspects of work that are in accordance with the wishes of the individual, the higher the level of satisfaction felt and if employee job satisfaction is considered, the employee will work to the best of his ability to obtain what is expected at work. This study aims to determine the partial and simultaneous effect of organizational culture, working conditions, and workload on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Bali Distribution Main Unit. The research population was employees of PT. PLN (Persero) Bali Distribution Main Unit, the sample was determined using the slovin formula and the results were 85 respondents. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression. Based on the results of the study, it shows that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, working conditions have a positive and significant effect on job satisfaction, and workload has a positive and significant effect on job satisfaction. The magnitude of the influence of the independent variables on the dependent variable in this study is 40.5%. Further research can develop this research by using other variables that can affect employee job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, organizational culture, working conditions, workload.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan, karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan operasional perusahaan. Pada masa pandemi Covid-19 banyak hal yang terjadi terkait para pegawai seperti pegawai bekerja dari rumah/ work from home (WFH), pembayaran upah dan memutuskan hubungan kerja (PHK). Kondisi ini memungkinkan adanya perubahan sistem kerja dengan kata lain adalah penyesuaian terhadap budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja yang diberikan, hal tersebut juga kemungkinan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Mengingat peran pegawai yang sangat penting, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan pemeliharaan

sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja para pegawai (Baribin, 2020).

Masyithah (2018) mengemukakan setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Budaya organisasi adalah salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (Suparta, 2019). Krisnaldy (2019) menerangkan bahwa budaya organisasi, nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi perusahaan terutama bagi sesama pegawai. Faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kondisi kerja, di mana kondisi kerja yang baik diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi kerja atau yang sering disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang berada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan merasa puas jika pegawai semangat dalam bekerja (Fajariyah, 2019).

Selain budaya organisasi dan kondisi kerja, beban kerja juga sebagai faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Wijaya (2018) menyatakan beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Pegawai yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Hasyim (2020) juga menyatakan beban kerja setiap pegawai perlu diperhatikan, agar pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga pegawai bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Grand Theory

Kepuasan kerja adalah perasaan nyaman dan senang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan keadaan lingkungan, tingkat keadilan, juga ganjaran yang pantas didapatkan oleh pegawai dari hasil kerjanya. *Grand theory* yang mendasari penelitian ini ada teori keadilan yang dikembangkan oleh Adam (1963), teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, hasil keadilan dan ketidakadilan. Menurut teori ini, setiap pegawai akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak

seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh pegawai. Wibowo (2013) menyatakan akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi. Setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma.

Kondisi Kerja

Newstrom (1996) menyatakan bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud di sini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan (Stewart, 1983).

Beban Kerja

Menurut Saefullah, dkk., (2017), beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja.

Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah pegawai lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah pegawai yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis pegawai. Paramitadewi (2017) juga berpendapat bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/ batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Rivai, et al., (2015) menyatakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan kegiatan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Menurut Sutrisno (2016), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu

pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama, pola-pola dari kepercayaan, dan nilai-nilai yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya organisasi yang baik akan bisa mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Wahab (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Widanegara (2022), menyimpulkan bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak diantara perusahaan kurang memperhatikan faktor tersebut (Sahira, 2018). Kondisi kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut.

Perusahaan wajib memperhatikan kondisi kerja, dan memberikan keadilan bagi seluruh pegawai dalam menggunakan fasilitas yang tersedia. Pernyataan tersebut selaras dengan teori keadilan yang dikembangkan oleh Adam (1963), teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam

suatu situasi, khususnya situasi kerja, hasil keadilan dan ketidakadilan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fajariyah (2019), menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Mukson (2021), menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam persepsi pegawai, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beban kerja yang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari pegawai maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja (Alamsyah, 2015). Perusahaan wajib memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai dengan memperhatikan waktu kerja yang adil untuk seluruh pegawai.

Pernyataan tersebut juga selaras dengan teori keadilan yang dikembangkan oleh Adam (1963), teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, di mana pegawai harus merasakan keadilan perihal beban kerja yang diberikan mampu dipenuhi dengan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini juga diperluas oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuananda (2022), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Maulana (2022), mengemukakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, yang beralamat di Jalan Letda Tantular No. 1, Dangin Puri Kelod, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar. Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Definisi Operasional Variabel

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang ada sebagai pedoman pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali diukur berdasarkan indikator menurut Umi, dkk., (2015) yaitu norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah situasi yang terjadi, menyangkut penjadwalan, lamanya bekerja yang didukung oleh keadaan lingkungan pegawai dalam bekerja. Kondisi kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali diukur berdasarkan indikator menurut Wibisono (2007) yaitu lingkungan kerja, tantangan pekerjaan, dan risiko pekerjaan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali diukur berdasarkan indikator menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target harus dicapai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang pegawai yang tercipta dari adanya kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali diukur berdasarkan indikator menurut Rivai (2011) yaitu tingkat gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, dan fasilitas kerja.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh individu yang akan dikenai sasaran generalisasi dari sampel yang diambil dalam suatu penelitian (Hadi, 1987). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang berjumlah 592 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yang berjumlah 592 orang pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga peneliti mendapatkan sampel sebanyak 85 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan metode wawancara, kuesioner, dan observasi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas Instrumen

Menurut Ghozali (2016:52), metode untuk menguji ketepatan dari kecermatan alat ukur melakukan fungsi ukurnya disebut uji validitas, instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan yang dimaksud dalam pengukuran atau instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran validitas dilakukan secara statistik dengan mengkorelasikan skor total dengan skor butir atau item. Uji validitas untuk menguji kuisisioner dikatakan valid atau tidak. Jika hasil korelasi item terhadap total (r) bernilai normal 0,3 dengan signifikansi $< 0,05$ maka instrument tersebut dikatakan valid. Uji

validitas dilaksanakan penelitian terhadap beberapa subjek untuk dimintai data.

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut (Ghozali, 2016:47), reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur seharusnya mempunyai kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten dari sejauh mana alat ukur adalah untuk mengetahui kemantapan, ketepatan dari homogenitas suatu alat ukur. Keandalan yang rendah menunjukkan ketidak konsistenan responden dalam menjawab pertanyaan. Suatu alat ukur yang baik dan andal memiliki susunan dari bentuk pertanyaan yang tepat sehingga menjamin interpretasi yang tetap sama walaupun disampaikan berulang-ulang pada banyak responden dalam kurun waktu yang berbeda-beda. Metode koefisien alpha cronbach. Nilaisuatu instrument dikatakan reliabel bila nilai *alpha cronbach* $> 0,7$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah masing-masing berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Ghozali, 2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui budaya organisasi (BO), kondisi kerja (KOK), dan beban kerja (BK) terhadap kepuasan kerja (KK).

$$KK = a + \beta_1 BO + \beta_2 KOK + \beta_3 BK + e$$

Keterangan :

KK : Kepuasan kerja

a : Konstanta

BO : Budaya organisasi

KOK : Kondisi kerja

BK : Beban kerja

β_1 : Koefisien regresi dari budaya organisasi

β_2 : Koefisien regresi dari kondisi kerja

β_3 : Koefisien regresi dari beban kerja

e : Standard error

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah tidak terdapat penyimpangan, dan berdistribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis satu (H1) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

Analisis Regresi Linier Berganda

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, kondisi kerja terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini semua perhitungannya dibantu dengan program SPSS for Windows. Nilai koefisien korelasi product moment diperoleh selanjutnya dibandingkan dengan kriteria standar yang sudah ada. Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila nilai *Thitung* / *Pearson Correlation* > 0,30. Diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid, karena nilai pada setiap instrumen memiliki nilai *Thitung* / *Pearson Correlation* > 0,30. Hasil uji reliabilitas instrumen menyatakan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing instrumen tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dipakai untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,767	,491		1,561	,122		
	BO	,395	,093	,398	4,228	,000	,802	1,247
	KOK	,248	,094	,246	2,631	,010	,814	1,229
	BK	,200	,070	,248	2,860	,005	,945	1,058
a. Dependent Variable: KK								
R				,653				
Adjusted R Square				,405				
F hitung				20,023				
Sig F hitung				,000				

Sumber : Data Diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 5.9 diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 0,767, sedangkan untuk nilai koefisien regresi BO (β_1) sebesar 0,395, untuk nilai koefisien regresi KOK (β_2) sebesar 0,248 dan untuk nilai koefisien regresi BK (β_3) sebesar 0,200. Sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 0,767 + 0,395BO + 0,248KOK + 0,200BK + e$$

Berdasarkan persamaan diatas peneliti dapat uraikan Pengaruh Budaya Organisasi, Kondisi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yaitu sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (α) = 0,767 hal ini berarti apabila budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,767.
- 2) Nilai $\beta_1 = 0,395$ dan signifikansinya sebesar 0,000, hal ini berarti apabila budaya organisasi ditingkatkan atau dinaikkan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,395 dengan asumsi variabel konstan.
- 3) Nilai $\beta_2 = 0,248$ dan signifikansinya sebesar 0,010, hal ini berarti apabila kondisi kerja ditingkatkan atau dinaikkan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,248 dengan asumsi variabel konstan.
- 4) Nilai $\beta_3 = 0,200$ dan signifikansinya sebesar 0,005, hal ini berarti apabila beban kerja ditingkatkan atau dinaikkan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,200 dengan asumsi variabel konstan.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini memenuhi Uji Asumsi Klasik, diantaranya Uji Normalitas yang menyatakan hasil pengujian yaitu nilai Statistic Kolmogorov Smirnov adalah 0,108 dan koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) ini lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti data dari variabel budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 1 diperoleh hasil perhitungan nilai tolerance untuk budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja berturut-turut 0,802 ; 0,814 dan 0,945 lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing berturut-turut 1,247 ; 1,229 dan 1,058 yang semuanya memiliki nilai kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja masing-masing 0,208 ; 0,868 dan 0,474 yang memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel penelitian tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Nilai adjusted R² adalah 0,405 dan tingkat koefisien determinasinya adalah 40,5 yang artinya kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali dipengaruhi oleh budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja sebesar 40,5% dan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel yang belum dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali

Hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya

organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai koefisien sebesar 4,228 artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Hal ini disebabkan karena semakin kuat budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Budaya yang tumbuh kuat mampu membawa perusahaan ke arah perkembangan yang lebih baik. Jika kulturnya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi, budaya pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku pegawai. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali memiliki tata nilai akhlak dan budaya PLN 123 sebagai pedoman pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai yang memahami keseluruhan nilai-nilai yang berlaku pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian dalam bekerja. Budaya organisasi yang dapat diterima dengan baik mampu menciptakan kenyamanan kerja yang mendorong meningkatnya kepuasan kerja dalam diri masing-masing pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Wahab (2021) dan Widanegara (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali

Hipotesis kedua menyatakan kondisi kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kondisi kerja memiliki nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai koefisien sebesar 2,631 artinya kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil ini menyatakan karena kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan pegawai ditempat pegawai bekerja. Kondisi kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologis pegawai, maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan kondisi kerja yang dapat membuat pegawainya bekerja secara optimal. Kondisi kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai di perusahaan. Kondisi kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali wajib memperhatikan kondisi kerja, dan memberikan keadilan bagi seluruh pegawai dalam menggunakan fasilitas yang tersedia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kondisi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Fajariyah (2019) dan Mukson (2021), yang menyatakan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali

Hipotesis ketiga menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai koefisien sebesar 2,860 artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hal ini disebabkan karena pimpinan-pimpinan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali konsisten memberikan pemberitahuan sebelum memberikan tugas kepada pegawai, sehingga pegawai merasa beban kerja yang diberikan tercukupi dengan waktu yang diberikan. Hal tersebut juga didukung oleh keadilan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali diharapkan untuk memperhatikan kenaikan posisi dalam bekerja dan memperhatikan posisi sesuai dengan kemampuan pegawai untuk mengurangi stres kerja dan gaji yang diberikan harus adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Yuananda (2022) dan Maulana (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

2. Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi dalam bekerja yang dirasakan pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai memacu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di mana budaya organisasi, kondisi kerja, dan beban kerja mempunyai pengaruh yang kuat, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dengan indikator aturan, prosedur atau SOP kerja mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan hendaknya PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali lebih memperhatikan nilai-nilai yang berlaku, sehingga pegawai mampu menerima dan melaksanakannya tanpa merasa tertekan, terutama tentang prosedur atau SOP kerja harus sesuai standar.
2. Kondisi kerja dengan indikator tantangan kerja sesuai pengetahuan dan keterampilan mendapat tanggapan responden dengan skor

terendah, maka disarankan untuk PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali sebaiknya lebih memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga memberikan kemudahan dan rasa nyaman pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

3. Beban kerja dengan indikator waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan hendaknya PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali selalu memperhatikan pekerjaan pegawai dapat dipenuhi dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan tenang dan merasakan keadilan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Indra, M. 2015. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 11(1), 46-61.
- Fajariyah, L. 2019. Pengaruh kompensasi, kondisi kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur. (*Doctoral dissertation*, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi, S. 1987. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadinata, Chandra, D. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masokka Kebumen, Jawa Tengah. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasyim, W. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. 1(2), 185-192.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. 2019. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*. 2(2), 164-183.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*. 9(1), 50-59.

- Maulana, A. L. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarana Utama Adimandiri (SUA) Divisi Engineering (*Doctoral dissertation*, Universitas Negeri Jakarta).
- Mukson, M. 2021. Pengaruh Kondisi Kerja dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akutansi, Ekonomi, Perbankan*, 2(1), 55-66.
- Newstrom, J. 1996. Human behavior at work: organizational behavior. Jakarta: Erlangga.
- Paramitadewi, F. K. 2017. Pengaruh Beban Kerjadan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6. No. 6. ISSN: 2302-8912.
- Rivai, dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2008. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.
- Saefullah, dkk. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venia Agape Indonesia. *Jurnal Akademika STIE Bina Bangsa Banten*. Vol 15, No. 2.
- Sahira. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero, E. *Jurnal Manajemen*, 8(6), 3446-472.
- Wahab, W. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akutansi, Ekonomi, Perbankan*. 1(2), 127-139.
- Wibowo. 2013. Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Widanegara, A., & Sukarno, G. 2022. Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*. 6(1), 144-149.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4(3), 278-288.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. 2022. Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *KINERJA*. 19(2), 205-214.