

**PENGARUHBUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PERSONIL POLRI PADA KEPOLISIAN SEKTOR
BANJARMASIN TENGAH KOTA BANJARMASIN**

TA Hariyono¹

STIMI Banjarmasin, Indonesia
hariyono.stimibjm@gmail.com

Muhammad Uskiansyah²

Universitas Merdeka Malang, Indonesia
uskiyansyah@gmail.com

Devi Rusvitawati³

STIMI Banjarmasin, Indonesia
devita1412@gmail.com

Syamsuddinnor⁴

STIMI Banjarmasin, Indonesia
syams.stimi@gmail.com

Arfie Yasrie⁵

STIMI Banjarmasin, Indonesia
arfie.yasrie@gmail.com

ABSTRAK

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda sehingga budaya tersebut dapat menjadi ciri utama dari organisasi lainnya. Iklim organisasi juga mengambil peran penting. Iklim organisasi bersifat abstrak namun dapat dirasakan oleh masyarakat baik internal maupun eksternal Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Personil Polri, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap aktivitas organisasi. Penelitian ini berfokus pada Budaya Organisasi terkait Sumber Daya Manusia, kepuasan kerja dan iklim organisasi Personil Polri di Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Analisis ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan uji-t. Analisis model PLS-nya Powerfull karena model PLS tidak memiliki banyak asumsi. Pendekatan kuantitatif dan metode korelasi digunakan dalam penelitian ini. Terdapat hubungan yang erat antara budaya organisasi dan iklim organisasi dengan Kepuasan Kerja Personil Polri Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Hasil korelasi menjelaskan perbandingan nilai budaya organisasi thitung sebesar 4,906 > t_{tabel} sebesar 1,996 dan nilai perbandingan iklim organisasi thitung sebesar 4,884 > t_{tabel} sebesar 1,996.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sebagai pegawai atau karyawan haruslah mendapatkan kepuasan kerja agar kinerja yang ditunjukkan juga optimal. Untuk memperoleh kepuasan kerja tersebut banyak faktor yang menjadi alasan mengapa pemenuhan kebutuhan pegawai itu penting. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya” (Hasibuan, 2007: 202). Pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menunjukkan adanya rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan, sehingga dari sikap tersebut dapat memunculkan



rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang tinggi. Pernyataan tersebut juga menimbulkan pertanyaan apa yang menjadi faktor untuk memperoleh kepuasan kerja pegawai agar pegawai dapat senang dan cinta terhadap pekerjaannya sehingga dapat bekerja secara optimal dan mencapai kepuasan kerja.

Apabila kepuasan kerja telah dapat dirasakan oleh seorang pegawai (Wahab, Anwar, & Yasrie, 2018); (Noor & Agustina, 2019); (Hidayat, Imam; Agustina, 2020) maka dengan sendirinya semangat dan motivasinya akan meningkat, dengan demikian secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya (Anwar, 2017) terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk menghindari timbulnya ketidakpuasan anggota dan demi kemajuan organisasi maka suatu organisasi memerlukan budaya organisasi (Anwar, 2018) dan iklim organisasi yang baik dan peran pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang mendukung dalam mencapai tujuan organisasi dengan memperdayakan anggota dan mengarahkannya untuk bekerja dengan baik.

Budaya dan iklim dalam organisasi haruslah dikelola secara baik oleh setiap anggota organisasi, karena budaya dan iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam menentukan perilaku pegawai dan merupakan ciri yang membedakan dengan organisasi lain. Pengelolaan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan gairah pegawai dalam bekerja (Anwar, Id, & Banjarmasin, 2018) dan pegawai mempunyai kepuasan tersendiri di lingkungan kerja.

Fenomena ini tidak hanya terjadi pada organisasi swasta namun dapat juga terjadi di dalam organisasi pemerintahan. Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan organisasi publik atau pemerintah yang dalam perjalanan sejarahnya cukup lama berada dalam sistem organisasi militer. Sistem organisasi militer telah mewarisi dan menanamkan nilai-nilai pragmatis dan terstruktur dalam pengelolaan sumber daya manusianya, meskipun saat ini Polri telah melakukan reformasi di dalam organisasinya. Namun reformasi yang telah dilakukan masih belum maksimal, khususnya reformasi budaya yang terkadang masih cenderung bergaya feodal dan pragmatis serta masih diterapkan oleh anggota ataupun para pemimpinnya. Hal ini menjadi menarik ketika budaya organisasi yang masih feodal dan pragmatis telah melahirkan dan membentuk gaya kepemimpinan yang otoriter dalam diri pemimpin Polri. Sikap otoriter, keras, tidak ada kompromi dan jauh dari nilai-nilai kepedulian terhadap anggota apabila masih diterapkan dalam organisasi Polri dapat menumbuhkan ketidakpuasan kerja di dalam diri anggota. Semestinya Polri harus kembali kepada nilai-nilai yang terkandung di dalam Tribrata dan Catur Prasetya sebagai falsafah dan pedoman hidup setiap anggota Polri, karena dapat dijadikan sebagai landasan untuk menciptakan dan mewujudkan budaya organisasi baru di dalam Institusi Polri.

KAJIAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut



memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan Mangkunegara (2005:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkahlaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Selanjutnya Robbins (dalam Tampubolon, 2004: 190) berpendapat budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya.

Sedangkan menurut Scein (dalam Stoner, 1995:183)) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah- masalah tersebut.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan ciri khas dari suatu organisasi yang menunjukkan karakteristik perilaku anggota dalam suatu organisasi. Adapun dimensi iklim organisasi menurut Sagala (2008: 130), yakni “a) rasa tanggungjawab, 2) standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, c) reward yang diperoleh sebagai pengakuan terhadap prestasi, d) saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, dan 5) semangat yang kuat dalam tim kerja.

Kepuasan Kerja

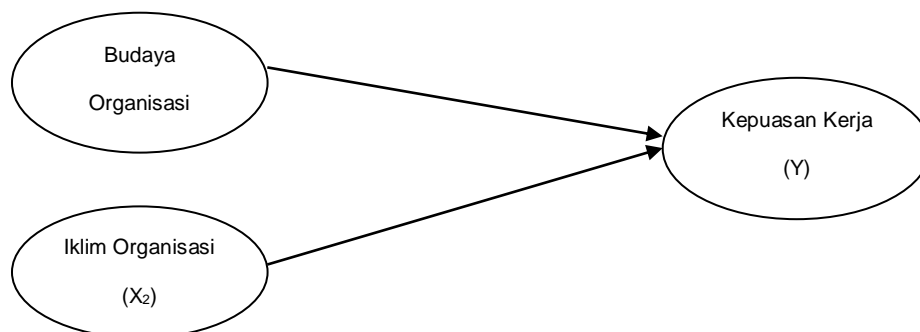
Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan tugasnya terkait dengan harapannya dan kenyataan yang ada. Kepuasan kerja menurut Robbins (2006: 30) adalah “Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Selain itu Hasibuan (2007: 202) menyebutkan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Definisi yang diungkapkan oleh Robbins dan Hasibuan di atas mengarahkan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap emosional yang menunjukkan perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan dari harapan yang seharusnya diterima pegawai dengan kenyataan yang ada. Perasaan yang timbul dari kepuasan kerja pegawai melibatkan beberapa aspek yang di antaranya adalah faktor internal pegawai yaitu, kemampuan, kesehatan, usia, jenis kelamin, motivasi, serta faktor eksternal pegawai yaitu, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan dan kondisi kerja, jenis pekerjaan, mutu pengawasan, kepemimpinan pemimpin.

Hipotesis



Dalam menunjang pengelolaan aktivitas pada Kepolisian Sektor Banjar Tengah Kota Banjarmasin maka salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah peningkatan kepuasan kerja personil Polri, oleh karena itulah maka faktor-faktor yang berpengaruh adalah budaya organisasi dan iklim organisasi. Dimana dengan diketahuinya budaya organisasi dan iklim organisasi maka akan diketahui bagaimana kepuasan kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjar Tengah Kota Banjarmasin. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 1 di bawah ini:

Gambar1
Kerangka Konseptual



Sumber: Gambar diolah. 2020

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disajikan pada bab ini, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H1 : Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.

H2 : Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian Perspektif Pandangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun gambaran sesungguhnya terhadap suatu fenomena yang berada dalam penelitiannya. Dengan penelitian deskriptif ini akan dikumpulkan berbagai informasi dalam rangka pengujian pengaruh terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Perencanaan penelitian, perumusan masalah dan penyusunan hipotesis digunakan kerangka teoritis mengenai konsep-konsep dan teori-teori tentang budaya organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja yang diambil dari beberapa literatur. Untuk mengkaji seluruh permasalahan penelitian, data yang diperlukan diperoleh melalui survei lapangan dengan menggunakan kuesioner. Kemudian dilakukan analisis dan uraian terhadap seluruh permasalahan melalui analisis data, perhitungan statistik dan interpretasi data.

Ruang Lingkup Penelitian/ Fenomena yang diamati



Penelitian ini difokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan budaya organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja Personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Dengan demikian agar pembahasan dalam tesis ini lebih terarah, maka penelitian berfokus pada budaya organisasi dan iklim organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja Personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjar Tengah Kota Banjarmasin.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Sektor Banjar Tengah Kota Banjarmasin yang beralamat di Jalan Meratus RT. 13 No 72 Banjarmasin, Kalimantan Selatan, dengan pertimbangan :

- a. Untuk lebih memperdalam kajian tentang pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.
- b. Diharapkan temuan penelitian ini dapat diaplikasikan secara langsung sehingga manfaat praktis dapat dinikmati oleh organisasi atau instansi.

Variabel Penelitian

1. Klasifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (X) dan variabel dependen (Y).

a. Variabel independent atau variabel bebas, yaitu:

- 1) Budaya Organisasi (X_1)
- 2) Iklim Organisasi (X_2)

b. Variabel dependent atau variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y)

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Studi Dokumen

Yaitu mengumpulkan data dan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder tentang jumlah karyawan. Data sekunder penelitian ini didapat dari data personil Polri di Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.

2. Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data berupa informasi secara tertulis langsung dari responden (Sugiyono, 2003:135)

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang



ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Unit analisis penelitian sekaligus populasi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para personil Polri di Kepolisian Sektor Banjar Tengah Kota Banjarmasin sejumlah 67 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menetapkan besar/ukuran sampel ini penulis menggunakan teori dari Suharsimi Arikunto (2006: 107) yang mengemukakan untuk sekedar acuan-ancuan apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya lebih besar dapat diambil 10 -15% atau 20 - 25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dana, dan sebagainya.

Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh pakar tersebut, dalam penelitian ini sampel yang diambil, sesuai dengan kemampuan peneliti dan menggunakan teori dari Suharsimi Arikunto (2006: 107) yang mengemukakan jika subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian Total sampling atau sensus. Dengan demikian yang menjadi sampel adalah 67 orang personil Polri di Kepolisian Sektor Banjar Tengah Kota Banjarmasin atau sebesar 100% dari populasi.

Teknik Analisa Data

Analisa menggunakan model *Partial Least Square* (PLS) dengan uji-t. PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. PLS sebagai teknik analisis data dengan *software* smartPLS versi 2.0.M3.

Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya: data tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Muliati, 2010).

Model indikator yang digunakan adalah model indikator formatif. Model Formatif tidak mengasumsikan bahwa indikator dipengaruhi oleh konstruk tetapi mengasumsikan semua indikator mempengaruhi *single* konstruk. Arah hubungan kausalitas mengalir dari indikator ke konstruk laten dan indikator sebagai grup secara bersama-sama menentukan konsep atau makna empiris dari konstruk laten. Oleh karena diasumsikan bahwa indikator mempengaruhi konstruk laten maka ada kemungkinan antar indikator saling berkorelasi, tetapi model formatif tidak mengasumsikan perlunya korelasi antar indikator atau secara konsisten bahwa model formatif berasumsi tidak adanya hubungan korelasi antar indikator, karenanya ukuran internal konsistensi reliabilitas (*cronbach alpha*) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk formatif. Kausalitas hubungan antar indikator tidak



menjadi rendah nilai validitasnya hanya karena memiliki internal konsistensi yang rendah (*cronbach alpha*), untuk menilai validitas konstruk perlu dilihat variabel lain yang mempengaruhi konstruk laten. Jadi untuk menguji validitas dari konstruk laten, kita harus menekankan pada nomological dan atau *criterion-related validity* (Muliati, 2010).

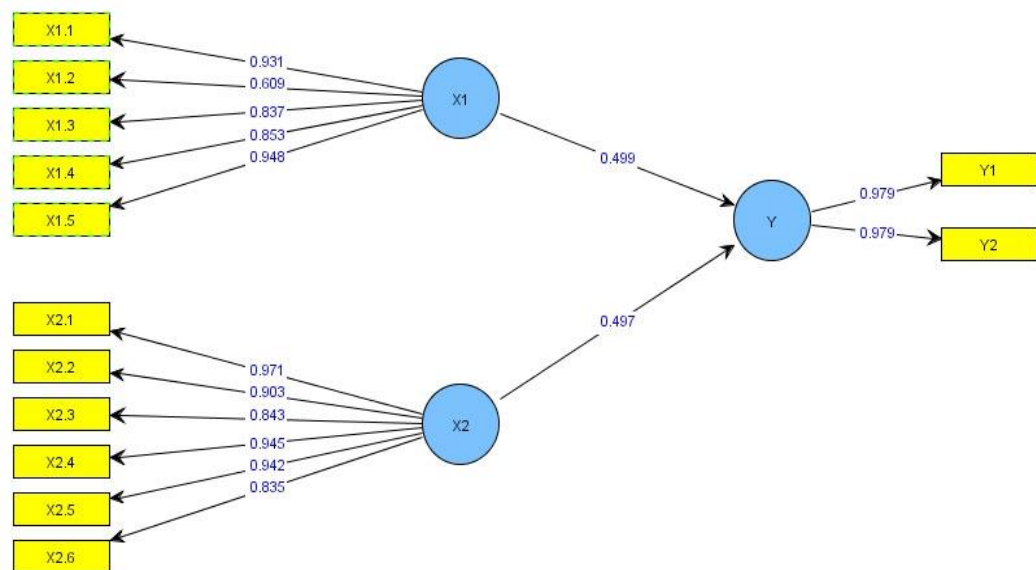
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model Output Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS) menjadi metode yang kuat dari suatu analisis karena kurangnya ketergantungan pada skala pengukuran (misal pengukuran yang membutuhkan skala interval atau rasio), ukuran sampel, dan distribusi dari residual. Indikator pada PLS bisa dibentuk dengan tipe refleksif atau formatif. Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten independen (eksogen). *Output* dari PLS bisa dalam bentuk diagram jalur ataupun dalam teks. *Output* PLS dalam bentuk diagram jalur seperti tampak pada gambar di halaman berikut:

Gambar 2

Model Output PLS Hubungan Antar Variabel X1, X2 dan Y



Sumber: Gambar output PLS, 2021

1. Uji Validitas Indikator (*Outer Measurement model*)

Dari gambar 5.1. output PLS di atas, dapat diuraikan ke dalam teks sebagai berikut :

Dari pengujian *outer model* adalah *convergent validity* dengan indikator reflektif (*latent*). Solimun (2010 : 65), menyatakan indikator dianggap *valid* jika memiliki nilai *loading* di atas 0,5 dan atau nilai *T-statistic* di atas 1,96, maka statistik mendekati Z (normal), yaitu pada $\alpha = 0,05$ yang nilai kritisnya ialah 1,96.

a. Konstruk Rasio Budaya Organisasi (X_1)



Berdasarkan gambar 2, maka dapat diuji validitas masing-masing nilai *loading* dan diuji signifikansi pada setiap indikator pembentuk konstruk atau variabel Budaya Organisasi seperti terlihat pada Tabel 1

Tabel 1

Hasil Outer Loadings untuk Variabel Budaya Organisasi (X_1)

	Original Sample Estimate	Mean of sub Sample	Standard Deviation	T-Statistic
X_1				
$X_{1.1}$	0.931	0.931	0.021	44.159
$X_{1.2}$	0.609	0.601	0.082	7.422
$X_{1.3}$	0.837	0.838	0.049	17.167
$X_{1.4}$	0.853	0.850	0.035	24.663
$X_{1.5}$	0.948	0.949	0.011	86.895

Sumber : Data Lampiran, di olah, 2020

Dari Tabel 1 di atas, diketahui bahwa *outer loading* di atas, *original sample estimate* dari ke 5 buah indikator variabel Budaya Organisasi, semua indikator berada di atas angka 0,5 yakni dengan kata lain semua indikator dapat dinyatakan valid yaitu; indikator $X_{1.1}$ atau indikator Nilai-nilai, indikator $X_{1.2}$ atau indikator Kepercayaan, indikator $X_{1.3}$ atau indikator Mite. indikator $X_{1.4}$ atau indikator Tradisi, indikator $X_{1.5}$ atau indikator Norma.

b. Konstruk Iklim Organisasi (X_2)

Berdasarkan gambar 2, maka dapat diuji validitas masing-masing nilai *loading* dan diuji signifikansi pada setiap indikator pembentuk konstruk atau variabel Iklim Organisasi seperti terlihat pada Tabel 2

Tabel 2

Hasil Outer Loadings untuk Variabel Iklim Organisasi (X_2)

	Original Sample Estimate	Mean of sub Sample	Standard Deviation	T-Statistic
X_2				
$X_{2.1}$	0.971	0.972	0.006	166.105
$X_{2.2}$	0.903	0.911	0.029	31.326



X _{2.3}	0.843	0.845	0.040	21.315
X _{2.4}	0.945	0.941	0.024	40.079
X _{2.5}	0.942	0.938	0.017	54.028
X _{2.6}	0.835	0.838	0.051	16.405

Sumber : Data Lampiran, di olah ;2016

Dari Tabel 2 di atas, diketahui bahwa *outer loading* di atas, *original sample estimate* dari ke 6 buah indikator variabel Iklim Organisasi, semua indikator berada di atas angka 0,5 yakni dengan kata lain semua indikator dapat dinyatakan valid yaitu; indikator X_{1.1} atau indikator Struktur, indikator X_{1.2} atau indikator standar-standar, indikator X_{1.3} atau indikator Tanggung jawab. indikator X_{1.4} atau indikator Penghargaan, indikator X_{1.5} atau indikator dukungan, indikator X_{1.6} atau indikator Komitmen.

c. Konstruk Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan gambar 2, maka dapat diuji validitas masing-masing nilai *loading* dan diuji signifikansi pada setiap indikator pembentuk konstruk atau variabel Kepuasan Kerja (Y) seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3

Hasil Outer Loadings untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	Original Sample Estimate	Mean of sub Sample	Standard Deviation	T-Statistic
Y				
Y ₁	0.979	0.979	0.006	153.619
Y ₂	0.979	0.9979	0.006	155.705

Sumber : Data Lampiran, di olah ;2020

Dari Tabel 3 di atas, diketahui bahwa *outer loading* di atas, *original sample estimate* dari ke dua buah indikator variabel Kepuasan Kerja, semua indikator berada di atas angka 0,5 yakni dengan kata lain semua indikator dapat dinyatakan valid yaitu; indikator Y₁ atau Faktor Intrinsik, indikator Y₂ atau indikator Faktor Ekstrinsik.

2. Uji Reliabilitas Indikator

Setelah dilakukan uji validitas pada konstruk Budaya Organisasi (X₁) maka tahap selanjutnya dilakukan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan pada setiap indikatornya. Uji reliabilitas diperoleh dari hasil nilai *Composite Reliability*.



Tabel 4

Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X ₁	0,924
X ₂	0,966
Y	0,979

Sumber : Data Lampiran, di olah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dilakukan penghitungan nilai reliabilitas ketiga variabel, hasil *Composite Reliability* nilainya > 0,70, artinya ketiga variabel tersebut adalah reliable atau dapat dipercaya kehandalannya.

3. Pengujian R Square melalui (*Inner Structural Model*)

Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square yang pada persamaan variabel laten menurut Solimun (2010 : 69) dinotasikan $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$. R-square dari hasil analisis dalam penelitian ini dapat diketahui seperti yang termuat dalam Tabel 5

Tabel 5

R-Square (R²)

Variabel Laten	R ²
Budaya Organisasi (X ₁)	
Iklm Organisasi (X ₂)	
Kepuasan Kerja (Y)	0.975

Sumber : Data Lampiran, di olah ;2020

Dari Tabel 5 diketahui nilai Q², di mana dengan menggunakan yang dikemukakan Solimun (2010 : 69) tersebut ialah :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2).$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,975)$$

$$Q^2 = 1 - (0,025)$$

$$Q^2 = 0,975$$

Dari hasil perhitungan analisis tersebut $Q^2 = 0,975$, dapat diinterpretasikan bahwa model tersebut adalah sangat baik, yaitu variabel yang termasuk dalam model mampu menjelaskan fenomena kepuasan kerja sebesar 97,5%, sedangkan sisanya 2,5% dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk ke dalam model dan *error*.

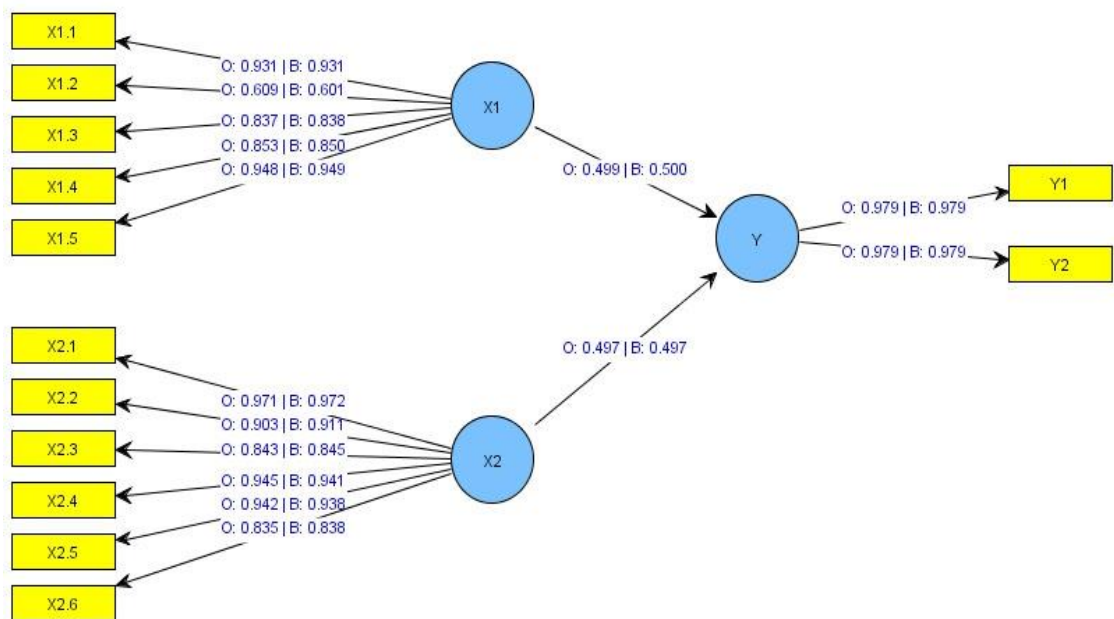
4. Pengujian Hipotesis Model Output PLS

Berdasarkan hasil analisis model output PLS, Budaya Organisasi dan Iklm Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3

Model PLS Antar Variabel X1, X2 dan Y





Sumber: Gambar output PLS, 2021

Dari Gambar 3 di atas, dapatlah diketahui hasil pengujian hipotesis seperti termuat dalam Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6

Result for inner Weight

	Original	Mean of	Standard	T-
	sample	subsamples	Deviasi	Statistik
	estimate			
Budaya Organisasi (X ₁) → Kepuasan Kerja(Y)	0,499	0,500	0,102	4,906
Iklim Organisasi (X ₂) → Kepuasan Kerja (Y)	0,497	0,497	0,102	4,884

Sumber : Data Lampiran, di olah ;2020

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. Hipotesis ke satu (H₁) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,499 dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,906 lebih besar dari T_{tabel} atau T_(0,050 ; 67) = 1,997 artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi hipotesis ke satu (H₁) diterima, yang artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.



- b. Hipotesis ke dua (H_2) menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,497 dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,884 lebih besar dari T_{tabel} atau $T_{(0,050 ; 67)} = 1,997$, artinya Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi hipotesis ke dua (H_2) diterima, yang artinya bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Berarti secara teoritis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ialah searah. Hal ini memberi makna, jika Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin semakin baik (positif), maka Kepuasan Kerja Personil akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin kurang baik (negative), maka Kepuasan Kerja semakin menurun.

Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Berarti secara teoritis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ialah searah. Hal ini memberi makna, jika Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin semakin baik (positif), maka Kepuasan Kerja Personil akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin kurang baik (negative), maka Kepuasan Kerja semakin menurun.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

- a. Saran pada Pimpinan Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin, perlunya Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi dalam memberikan Kepuasan kerja personilnya hal ini dilakukan untuk meningkatkan Kepuasan personil agar lebih baik lagi.
- b. Saran kepada personil, perlunya menyadari tentang Budaya Organisasi & Iklim Organisasi, agar dapat memberikan Kepuasan kerja yang diinginkan
- c. Saran pada peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan mengambil indikator-indikator lainnya, dan selanjutnya dalam tahapan pengumpulan data disamping menggunakan kuesioner atau angket, juga dapat dilaksanakan interview guna dapat lebih tajam dan terarah dalam melakukan penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada PTS Di Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 27–46.
- Anwar, M. (2018). Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Cabang Banjarmasin). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 19–37. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i1.27>
- Anwar, M., Id, M. C., & Banjarmasin, S. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Stimi Banjarmasin Melalui Analisis Sem-Pls Warp Pls 3.0. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 123–132.
- Hidayat, Imam; Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. Retrieved from <https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/view/42/11>
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *RELEVANCE : Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>
- Wahab, A., Anwar, M., & Yasrie, A. (2018). KEPUASAN KERJA MEMEDIASI MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN PNS Dpk DAN DOSEN YAYASAN PADA KOPERTIS WILAYAH XI KALIMANTAN (STUDI PADA FE UVAYA, FE UNISKA DAN STIMI BANJARMASIN). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 351–369.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cushway, Barry dan Derek Lodge. 2003. *Perilaku dan Desain Organisasi: Struktur, Pekerjaan, Peran, Komunikasi dan Motivasi*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Gibson, James L., et.al. 2007. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S. P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan ketiga, Penerbit : Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Cetakan kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta.
- Matondang. 2008. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Manajemen Strategik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Munandar, dkk. 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi Industri & Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Jakarta.



- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sagala, Syaiful. 2008. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta. Medan.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Solimun. 2011. *Aplikasi Statistika PLS : Struktural Equation Modeling (Metode PLS Partial Least Square)*. FMIPA dan Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.
- Sugiyono, Prof., DR, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

