

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Ud. Putra Mandiri Kota Gorontalo

Rama Aiphama¹, Irwan Yantu², Valentina Monoarfa³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jumlah populasi 65 orang dan sampel sebanyak 65 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis gerganda.

Hasil penelitan menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positi dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t masing-masing variabel dimana, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai $Sig. < 0,05$, sedangkan pada hasil uji F diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil koefisien determinan (r^2) adalah sebesar 0,718 Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo sebesar 71,80%. Dengan kata lain variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebesar 71,80%, sedangkan sisanya sebesar 28,20% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Copyright (c) 2026 **Bambang Sulistio**

✉ Corresponding author :

Email Address : bambangkampus2@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019: 74). Kepuasan kerja bersifat individual, yang berarti masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Tercapainya kepuasan kerja karyawan dapat memberikan manfaat bagi individu maupun instansi tempatnya bekerja, diantaranya adalah individu yang merasa puas dalam pekerjaannya akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang baik bagi suatu instansi. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh segala perusahaan guna

memudahkan perusahaan tersebut mencapai tujuannya, termasuk perusahaan yang bergerak di sektor industri manufaktur.

Industri mebel merupakan salah satu sektor industri yang terus berkembang di Indonesia. Kebutuhan akan produk-produk dari industri mebel terus meningkat karena sektor industri ini memberikan desain interior serta nilai artistik yang dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat menunjang berbagai aktifitas. Mebel Indonesia kini juga berperan penting sebagai sumber devisa bagi negara karena peminat produk tidak hanya di dalam negeri tetapi juga di luar negeri. Keadaan ini membuat para produsen mebel bersaing untuk menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan keinginan konsumen.

UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang industri manufaktur yaitu industri mebel. Industri Mebel merupakan sebuah Industri yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi dari kayu, rotan, dan bahan baku lainnya. Sehingga menjadi produk mebel yang mempunyai nilai plus dan menjadi lebih tinggi manfaatnya dari sebelumnya. Dimana sebuah industri mebel dituntut untuk mampu bersaing dengan industri mebel lainnya. Untuk mampu bersaing, UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak yang berkepentingan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, pimpinan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal guna mengatasi dan mengurangi keluhan yang timbul dari konsumen terkait dengan kualitas barang yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat yang terjadi di UD. Puta Mandiri Kota Gorontalo bahwa, pekerjaan yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, upah yang diterima oleh karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kurangnya promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus, pengawas masih kurang memberikan solusi kepada karyawan yang memperoleh masalah dalam pekerjaan, dan masih kurangnya dukungan antar rekan kerja.

Permasalahan kepuasan kerja di atas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja. Organisasi sendiri adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2013: 24). Dalam keberlangsungan suatu perusahaan, banyak hal yang perlu diselaraskan guna menimbulkan rasa nyaman bagi tiap-tiap anggota yang terlibat dalam suatu perusahaan. Norma, aturan, keyakinan, dan nilai-nilai adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan bagi jalannya suatu instansi agar terbentuk kebiasaan atau budaya organisasi yang dapat menjadi pedoman dan batasan bagi tiap-tiap anggota dalam segala kegiatan organisasi. Budaya Organisasi diartikan sebagai nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019: 193). Kurangnya hubungan yang harmonis antar individu karena mengutamakan kepentingan bidang yang diduduki menjadi masalah suatu instansi. Hal tersebut dikarenakan adanya ketidakcocokkan budaya organisasi dengan masing-masing individu. Masalah budaya organisasi yang timbul harus dapat diselesaikan dengan baik oleh suatu organisasi agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Terbentuknya budaya organisasi yang kuat dan sesuai akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara budaya organisasi yang ada dengan masing-masing individu, sehingga karyawan dapat mengikuti budaya organisasi tersebut dan bekerja sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan. Oleh sebab itu faktor utamanya terletak pada sumber daya manusia yang diharapkan nantinya dengan kepuasan kerja itulah dapat

mewujudkan tujuan dari perusahaan. Sehingga organization yang ada tidak begitu berdampak pada lingkungan perusahaan, namun harus terus diperbaiki, karena persaingan yang semakin ketat, akan menuntut organisasi perusahaan untuk bisa terus berkompetitif. Organisasi yang masih sederhana ini sangat rawan, terkena pengaruh buruk dari luar (Syahrudi, Ariwibowo, Azim, 2022). Kualitas kehidupan kerja muncul sebagai respon terhadap kebutuhan hidup yang berkualitas, kepuasan kerja, atau kebahagiaan di tempat kerja, kualitas kerja, dan dampak negatif pekerjaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Jika perusahaan mampu menciptakan dan memelihara kualitas kehidupan kerja dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, maka karyawan dengan sendirinya akan terikat dan tetap ingin bekerja diperusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk membuat penelitian ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo”

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sutrisno (2019:74) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sedangkan menurut Hamali (2016: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri inividu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Kotler (dalam Rahman, 2018: 274) mengemukakan bahwa kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja atau hasil yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat Sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2016: 416) menyatakan bahwa teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti: kondisi kerja pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti: sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivator*.

2. *Value Theory*

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama yang berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu: *TwoFactor Theory* dan *Value Theory*.

Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019:89) bahwa suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan. Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi. Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja
3. Absensi dapat diperkecil. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil. Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan manfaat bagi perusahaan yakni pekerja yang dilakukan oleh karyawan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan barang atau produk akan dapat dikurangi, absensi karyawan dapat diperkecil, pemidahan karyawan dapat diperkecil, dan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan baik.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:73) bahwa ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*). Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*). Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik

Sedangkan menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018:32) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: gaji karyawan, pekerjaan itu sendiri yang dilakukan oleh karyawan, rekan kerja karyawan, atasan, promosi, lingkungan kerja di sekitar, serta budaya organisasi.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak.
2. Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
3. Pengawas. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
4. Rekan kerja. Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan menurut Keith Davis (dalam Sudaryo, Agus & Nunung, 2018:39-40) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perputaran (*turnover*). Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya akan tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif
3. Umur. Adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat pekerjaan. Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja yang diukur dalam penelitian ini adalah: pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017: 117) bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan 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. Afandi (2017:97) bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam organisasi. Edison dkk, (2016:119) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dalam meleburkan gaya budaya dan 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 tujuan tertentu. Pendapat lain dari Sopiah (2018:128) bahwa budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan.

Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Menurut Sulaksono (2019: 7) bahwa terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan akurasi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen lebih fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim dibandingkan pada individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya organisasi berbeda dengan karakteristik budaya yang lainnya karena budaya organisasi memiliki karakteristik seperti; perusahaan harus memiliki inovasi dan keberanian mengambil resiko, selalu memperhatikan pada hal-hal rinci, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, berorientasi pada tim, selalu menjaga keagresifan, dan meningkatkan stabilitas perusahaan.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019: 14), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti:
 - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti:
 - a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
 - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti:
 - a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan
 - b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti:
 - a. Teliti dalam mengerjakan tugas
 - b. Keakuratan hasil kerja

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi yang diukur dalam penelitian ini adalah: 1) Inovatif memperhitungkan risiko (menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan, dan berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru; 2) Berorientasi pada hasil (menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan dan penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan; 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan (memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan dan mendukung prestasi karyawan; dan 4) Berorientasi detail pada tugas (teliti dalam mengerjakan tugas dan keakuratan hasil kerja).

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Pengertian kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang sering digunakan adalah pengertian dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai seorang pelopor dari perkembangan teori *Quality of Work Life* ini. Menurut Cascio, *quality of work life* dapat diartikan bahwa *quality of work life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerdayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman). Tetapi pada penelitian kali ini peneliti memakai pandangan QWL dari TS Swammy yang sudah mengalami pengembangan yang cukup lebih jelas untuk sebuah komponen QWL.

Menurut Soetjipto (2017: 18) bahwa kualitas kehidupan kerja berangkat dari pemikiran filsafat manusia, yang kemudian diambil sebagai suatu paradigma dalam sistem manajemen sebagai hakikat tentang manusia dalam melakukan aktivitas kerja. Nadler & Lawler (dalam Triatna, 2015:115) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) adalah sebuah perhatian/ kepedulian terhadap dampak kerja/ pekerjaan terhadap orang dan efektivitas organisasi yang digabungkan dengan upaya untuk mengikutsertakan pegawai dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Selanjutnya Nawawi (2016: 23), mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Pendapat lain dari Siagian (2015: 320) bahwa aspek kualitas kehidupan kerjamerupakan konsep sistematis di dalam kehidupan

organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan, memenuhi harapan, dan kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya dengan indikator pengukuran yakni imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja.

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Untuk mengukur tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja perlu dikembangkan dimensi dari kualitas kehidupan kerja itu sendiri dan dari dimensi tersebut dapat dikembangkan pengukuran indikatornya. Ada 3 (tiga) dimensi/indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Cascio (dalam Irawati, 2015:43) dan ketiga indikator itu adalah sebagai berikut:

1. Imbalan yang Inovatif. Imbalan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memuaskan berbagai kebutuhan sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dengan adanya standar pengupahan dan penggajian yang berlaku sebagaimana mestinya. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai fasilitas lainnya yang dianggap sebagai penghargaan atas jerih payah karyawan dalam bekerja.
2. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang kondusif sangat menjadi pengaruh karyawan dalam bekerja. Termasuk didalamnya berkaitan dengan penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, sikap kepemimpinan, serta lingkungan fisik. Lingkungan kerja ini penting, terutama bagi kesehatan, keselamatan, dan keamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Restrukturisasi Kerja. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas guna pengembangan diri karyawan tersebut. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

Menurut Nawawi (2016: 24) menyebutkan terdapat sembilan dimensi dari kualitas kehidupan kerja. Adapun dimensi tersebut yaitu:

1. Partisipasi pekerja, yaitu tiap-tiap karyawan menginginkan untuk selalu dapat diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pada setiap pekerjaan, sesuai dengan posisi mereka dan jabatan dari karyawan. Untuk itu perusahaan dapat merealisasikannya dengan membuat tim inti yang melibatkan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah yang perlu ditempuh oleh perusahaan dalam memenangkan persaingan.
2. Pengembangan karier, yaitu semua karyawan yang bekerja untuk perusahaan sangat memerlukan kejelasan pengembangan jenjang karier guna menghadapi masa depan mereka. Hal ini dapat di tempuh dengan cara menawarkan jabatan atau posisi tertentu bagi mereka yang memiliki kinerja bagus, atau dapat memberikan kesempatan kepada mereka supaya mengikuti pelatihan/ pendidikan di luar perusahaan.

3. Penyelesaian konflik, yaitu tiap-tiap karyawan memerlukan adanya pemecahan konflik bersama perusahaan, dengan terbuka, jujur dan adil. Kondisi tersebut sangat mempengaruhi loyalitas mereka pada perusahaan, kemudian dedikasi serta motivasi kerja para karyawan. Untuk itu perusahaan dapat memberikan kesempatan penyampaian keluhan melalui pengisian formulir atau skema yang disediakan.
4. Komunikasi, setiap karyawan mengharapkan adanya komunikasi yang terbuka tentunya dalam batas-batas wewenang yang ditentukan dan tanggung jawab masing-masing pekerja, komunikasi yang lancar akan membuat penyampaian informasi yang dirasa cukup penting, menjadi tepat diterima pada waktunya yang pada akhirnya akan menimbulkan rasa kepuasan dari para karyawan.
5. Kesehatan kerja, setiap karyawan memerlukan perhatian terkait kesehatan mereka, agar dapat bekerja dengan secara efisien, efektif dan produktif. Dalam hal ini perusahaan dapat menyelenggarakan program kesehatan yang membantu para karyawan untuk mengontrol kesehatan mereka demi menghasilkan kinerja optimal.
6. Keselamatan kerja, merupakan hal yang sangat penting. Karyawan memerlukan adanya jaminan kelangsungan pekerjaannya. Perusahaan harus berusaha menghindari memberhentikan karyawan, dan menjadikan mereka sebagai karyawan tetap serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengundurkan diri melalui program pensiun.
7. Keselamatan lingkungan, di dalam melakukan pekerjaan semua karyawan yang bekerja memerlukan adanya keamanan lingkungan kerja. Perusahaan harus berusaha memberikan rasa aman kepada para karyawan, salah satu caranya dengan membentuk komite keselamatan kerja karyawan.
8. Kompensasi yang layak, semua karyawan menginginkan adanya kompensasi yang memadai. Karyawan menginginkan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang mereka terima. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan membentuk struktur kepengurusan untuk mengatur kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan agar kompetitif dan dapat mensejahterakan.
9. Kebanggaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangga terhadap perusahaan tempat kerja mereka. Untuk itu penting bagi perusahaan menciptakan ciri khas sebagai identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga para karyawan yang bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas kehidupan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah: kompensasi yang tepat dan adil; lingkungan kerja yang aman dan sehat; kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja; interaksi sosial ditempat kerja; dan hak-hak pegawai dalam kantor.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Milla Sasuwe et al (2018) dalam penelitiannya yang diterbitkan dalam Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 6 No.4 September 2018 ISSN 2303-1174 menunjukkan bahwa secara uji parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Organisasi harus lebih menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat bagi setiap pegawai, karena budaya yang kuat merupakan inti dimana organisasi dapat berhasil dan mencapai tujuan yang direncanakan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Krisnady et al. (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan kepuasan kerja semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Edison (2016: 233), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas para karyawan dan manajer perusahaan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Rokhman (2012) bahwa terdapat pengaruh positif antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Goudarzwand, et al., (2010) juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* dan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, et al., (2015) yang menemukan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *quality of work life* maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja secara langsung.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di UD. Putra Mandiri yang beralatkan di Jalan Prof. HB. Yasin Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian kurang lebih 3 bulan sejak bulan November 2024 sampai dengan Januari 2025.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* dimana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti oleh peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo yang berjumlah 65 orang. Sedangkan maka sampel dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi yakni 65 orang, karena jumlah populasi kurang dari seratus.

Teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu; observasi, angket dan dokumentasi. Angket dalam penelitian ini untuk mengumpulkan dan memperoleh data dan informasi mengenai budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan angket dalam bentuk skala *likert*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang digunakan dengan teknik analisis rata-rata dan analisis persentase. Sedangkan analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang digunakan dengan teknik regresi berganda.

Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara (Arikunto, 2010:64). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo.
2. Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo.
3. Diduga budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Angket

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361, untuk $df = 30 - 2 = 28$; $\alpha = 0,05$ maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Hasil perhitungan uji validitas variabel budaya organisasi (X₁) dengan 8 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Butir Angket	Nilai Corrected Item Total Correlation / r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1.	0,507	0,004	0,361	Valid
2.	0,581	0,001	0,361	Valid
3.	0,512	0,004	0,361	Valid
4.	0,456	0,011	0,361	Valid
5.	0,689	0,000	0,361	Valid
6.	0,760	0,000	0,361	Valid
7.	0,405	0,026	0,361	Valid
8.	0,515	0,004	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2025

Hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan kerja (X₂) dengan 6 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X₂)

Butir Angket	Nilai Corrected Item Total Correlation / r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1.	0,15	0,022	0,361	Valid
2.	0,438	0,016	0,361	Valid
3.	0,650	0,000	0,361	Valid
4.	0,538	0,002	0,361	Valid

5.	0,533	0,002	0,361	Valid
6.	0,674	0,000	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2025

Sedangkan hasil uji variabel kepuasan kerja (Y) dengan 14 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Butir Angket	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1.	0.653	0,000	0,361	Valid
2.	0.480	0,007	0,361	Valid
3.	0.492	0,006	0,361	Valid
4.	0.504	0,005	0,361	Valid
5.	0.506	0,005	0,361	Valid
6.	0.492	0,006	0,361	Valid
7.	0.490	0,006	0,361	Valid
8.	0.440	0,015	0,361	Valid
9.	0.677	0,000	0,361	Valid
10.	0.648	0,000	0,361	Valid
11.	0.588	0,002	0,361	Valid
12.	0.414	0,001	0,361	Valid
13.	0.562	0,023	0,361	Valid
14.	0.571	0,001	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2025

Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua angket penelitian valid.

Uji Reliabilitas Angket

Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari >0,60 jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena <0,60. Adapun hasil mreliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Angket

No.	Variabel	r_{α}	r_{ktiris}	Kriteria
1.	Kepuasan Kerja (Y)	0,809	0,600	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X_1)	0,671	0,600	Reliabel
3.	Kualitas Kehidupan Kerja (x_2)	0,689	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2025

Analisis Deskripsi Statistik

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X_1)

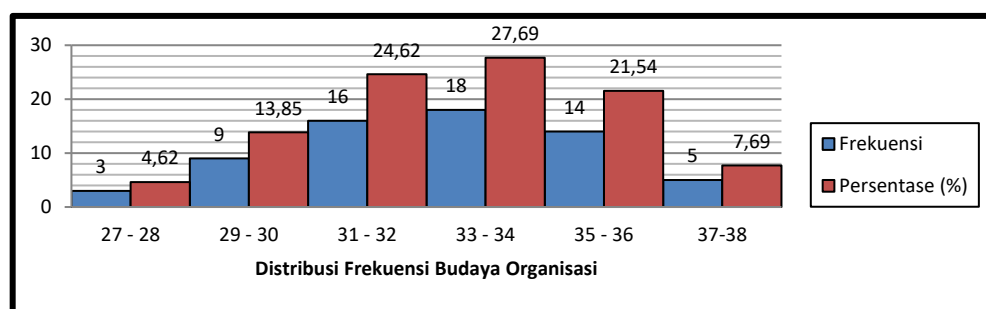
Deskripsi tentang distribusi frekuensi variabel budaya organisasi (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X_1)

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	27 - 28	3	4,62
2.	29 - 30	9	13,85
3.	31 - 32	16	24,62
4.	33 - 34	18	27,69
5.	35 - 36	14	21,54
6.	37 - 38	5	7,69
Jumlah		65	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab di atas angka 33 - 34 dengan frekuensi 18 orang atau 27,69%. Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi pengamatan dapat dilihat melalui histogram sebagai berikut:



Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi (X_1)

Data di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo menyatakan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula pada kepuasan kerja di perusahaan.

Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)

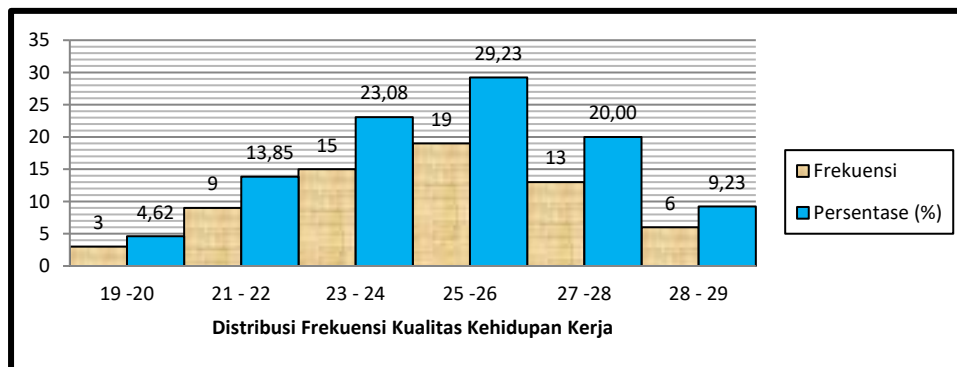
Deskripsi tentang distribusi frekuensi variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	19 - 20	3	4,62
2.	21 - 22	9	13,85
3.	23 - 24	15	23,08
4.	25 - 26	19	29,23
5.	27 - 28	13	20,00
6.	28 - 29	6	9,23
Jumlah		65	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab di atas angka 25 - 26 dengan frekuensi 19 orang atau 29,23%. Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi pengamatan dapat dilihat melalui histogram sebagai berikut:



Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)

Data di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo menyatakan bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang memadai, maka dampak memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada karyawan.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Deskripsi tentang distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

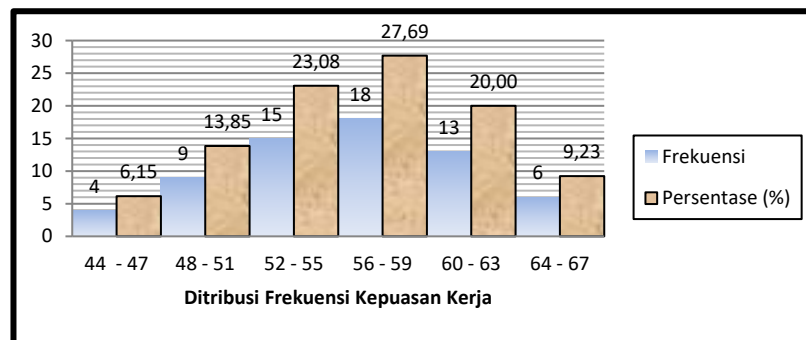
Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	44 - 47	4	6,15
2.	48 - 51	9	13,85

3.	52 – 55	15	23,08
4.	56 – 59	18	27,69
5.	60 – 63	13	20,00
6.	64 – 67	6	9,23
Jumlah		65	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang memiliki nilai di atas angka 56 - 59 dengan frekuensi 18 orang atau 27,69. Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi pengamatan dapat dilihat melalui histogram sebagai berikut:



Data primer yang diolah, 2025

Gambar 4.4 Histogram Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Y)

Data di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo dalam mencapai kepuasan kerja yang maksimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Deskripsi Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelian ini, uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smimov*. Dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai probabilitas (*Asymp. Sig.*) > 0.05 maka residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai probabilitas (*Asymp. Sig.*) < 0.05 maka residual tidak berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.95523927
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.105
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.922
Asymp. Sig. (2-tailed)		.362
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2025

Hasil pengujian statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bagian *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan nilai sebesar 0,362, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Dengan demikian, maka metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel indepoenden dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel indepoenden dalam model regresi.

Hasil pengujian model regresi yang diperoleh menunjukkan nilai-nilai dan VIF untuk masing-masing variabel pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	4.143	4.882		
	Budaya	1.092	.174	.667	1.499
	Organisasi				

Kualitas Kehidupan Kerja	.982	.186	.667	1.499
--------------------------	------	------	-------------	--------------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel, maka dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji *Glejser* melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Nilai *sig* dibandingkan dengan 0.05. hasil statistik dapat dilihat di table berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji *Glejser*

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5.280	3.313	1.594	.116
	Budaya Organisasi	-.006	.118	-.054	.957
	Kualitas Kehidupan Kerja	-.118	.126	-.935	.354

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada di atas, dapat dilihat bahwa *Sig.* pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS for Windows Versi 25.0. dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Analisis Regresi Linear Berganda

Analysis of Variance						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard	t	Sig.
		B	Std. Error	ized Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.143	4.882		-.849	.399
	Budaya Organisasi	0.995	.174	.518	6.274	.000

Kualitas Kehidupan Kerja	0.982	.186	.436	5.277	.000
--------------------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2025

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,143 + 0,995X_1 + 0,982X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi di atas diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (Y), dan kualitas kehidupan kerja (X_2) dengan kepuasan kerja (Y). sehingga dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,143 menyatakan bahwa nilai konstanta -4,143, akan menunjukkan nilai Y sebesar 4,143, dengan nilai X_1 dan X_2 konstan.
2. Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,995 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai budaya organisasi (X_1) akan menaikkan nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,995.
3. Koefisien regresi kualitas kehidupan kerja (X_2) sebesar 0,982 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai kualitas kehidupan kerja (X_2) akan menaikkan nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,982.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji pengaruh variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.143	4.882		
	Budaya Organisasi	.995	.174	.518	.000

Kualitas Kehidupan Kerja	.982	.186	.436	5.277	.000
--------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} dari setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,274 dengan nilai *Sig* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($65-2=63$) = 1,670 ($6,274 > 1,670$) dan nilai *Sig.* lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,277 dengan nilai *Sig* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($65-2=63$) = 1,670 ($3,546 > 1,670$) dan nilai *Sig.* lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1424.075	2	712.038	78.982	.000 ^b
	Residual	558.940	62	9.015		
	Total	1983.015	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 78,982 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3,993 dan nilai Sig . lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				
1	.847 ^a	.718	.709	3.003

a Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa angka R^2 (R Square) sebesar 0,718 atau 71,80%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo sebesar 71,80%. Dengan kata lain variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebesar 71,80%, sedangkan sisanya sebesar 28,20% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Mandiri Kota Gorontalo.
2. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebesar 71,80%. Artinya, ada 28,20% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan keamanan kerja.

Referensi :

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bungin, Burhan. 2017. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak anggota
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawati, Anugrahini. 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang*. Jurnal Neo-bis Volume 0, No.2, Des 2015
- Jati, A. N. 2013. *Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional: Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Kiat Bisnis, Vol. 5, No. 2 (97-103).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mawu., K.S.B. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal Emba, Vol.6 No.4 September 2018.
- Nanjundeswaraswamy, e. a. 2015. *Quality of Work Life : Scale Development and Validation*. International Journal of Caring Sciences Volume 8 Issue 2, 281 -300.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priambodo, E. A. (2016). *Perancangan Unit Bangunan Pengolahan Air Minum Kampus Institut Teknologi Sepuluh Nopember [skripsi]*. Surabaya (ID): Institut Teknologi Sepuluh Nopember
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Rahman, Endi. 2018. *Pengaruh Kualitas Produk Listrik Prabayar dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT PLN (persero) Area*

Gorontalo Rayon Telaga. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis E-ISSN 2622-1616. Jambura: Vol 1. No 2.

Saleh, L. Muhammad. 2018. *Man Behind The Scene Aviation Safety*. Deepublish.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akars

Soetjipto, Noer. 2017. *Quality Work of Life: Teori dan Implementasinya*. Yogyakarta: K-Media.

Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

-----, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sulaksono, H. 2019. *Budaya Oganisasi dan Kinerja*. Deepublish, Jakarta.

Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru