

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAMRI CABANG
LAMPUNG**

Hadi Busri¹, Rini Loliyani²

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

² Program Studi Kewirausahaan, Universitas Mitra Indonesia

e-mail: hadibasri00@gmail.com, riniololy@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between organizational culture and organizational communication to employee job satisfaction in a national company, the Damri Branch Lampung. The population in this study were all employees who worked at the Damri Branch Lampung with a total population was 69 respondents. The technique of selecting a sample with the entire population as the research sample, so that the number of respondents used as a sample of 69 respondents. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. This study's results indicate that the results of the f-test hypothesis test have a positive and significant effect simultaneously on organizational culture variables and organizational communication on employee job satisfaction at the national company, the Damri Branch Lampung.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Communication, Employee Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN LATAR BELAKANG

Pada dasarnya tujuan bisnis atau kegiatan ekonomi adalah menghasilkan keuntungan sebanyak mungkin dengan peningkatan pada pendapatannya. Namun selain itu, mempertahankan bisnis dalam berbagai situasi maupun kondisi perekonomian yang sedang terjadi juga merupakan hal yang penting. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan atau pelaku bisnis memiliki tujuan yang perlu dicapai. Dalam hal mencapai tujuan tersebut, ada beberapa unsur yang diperlukan untuk diterapkan agar dapat mendukungnya yaitu budaya organisasi dan komunikasi organisasi. Hal ini diperlukan karena jika sumber daya tersedia namun tidak dapat dimanajemen dengan baik maka tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai.

Menurut Miller (2015) Budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola dan mengorganisasikannya. Sehingga pada hakikatnya budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada didalam organisasi (Mulyadi, 2012).

Fenomena yang terjadi di perusahaan umum DAMRI cabang Lampung yaitu perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia mayoritas Strata-1 sesuai dengan latar belakang pendidikan. Selain itu, terdapat jenjang kerja yang bertahap agar menggali kemampuan karyawan. Sehingga jika sudah sesuai dengan jenjang waktu yang ditetapkan, karyawan bisa naik jabatan. Hal ini merupakan bagian dari budaya organisasi.

Selain memiliki budaya organisasi, hal penting lainnya adalah komunikasi. Baik antar pemimpin dengan anggotanya maupun antar anggota selalu melakukan pertukaran pesan baik secara verbal maupun nonverbal untuk terhubung dan bersama-sama mencapai suatu tujuan.

Fenomenanya adalah Perusahaan Umum Damri cabang Lampung merupakan perusahaan angkutan yang sebagian besar pegawainya adalah supir dan kernet sehingga menyebabkan karyawannya tidak terlalu sering di kantor sedangkan ada beberapa informasi penting yang perlu disampaikan seperti rute tertentu ataupun informasi lainnya yang bersifat mendesak dan butuh tanggapan maupun tindakan yang cepat. Informasi maupun arahan itu dapat diberikan oleh atasan ke pegawai maupun antar pegawai. Hal ini menunjukkan untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan komunikasi yang baik pada seluruh level pegawai.

Setelah budaya organisasi dan komunikasi organisasi dijalankan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kaswan (2017) mengungkapkan bahwa, kepuasan kerja dan produktivitas memiliki hubungan yang positif artinya, jika kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitiannya menyebutkan bahwa tingkat pekerjaan yang tinggi mempengaruhi kuatnya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

Karyawan berusaha untuk memberikan kerja yang lebih baik bukan hanya untuk perusahaan tapi dengan harapan nantinya dapat naik jabatan dan meningkatkan taraf ekonomi keluarganya. Selama prosesnya, karyawan dapat lebih menikmati pekerjaan yang dilakukan karena sudah melakukan sesuai instruksi *ter-update* karena komunikasi yang berjalan dengan baik. Jika karyawan nyaman, karyawan dapat memberikan kesetiiaannya dan

hal ini menunjukkan adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pemaparan hasil penelitian diatas, maka jika budaya organisasi dapat berjalan seiring dengan komunikasi organisasi, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak baik bagi jalannya perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAMRI CABANG LAMPUNG”**.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI Cabang Lampung?
2. Bagaimana pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI Cabang Lampung ?
3. Bagaimana pengaruh positif dan signifikan budaya dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI Cabang Lampung?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2016) budaya organisasi adalah mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang diterapkan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Basuki (2015), budaya organisasi tercakup di dalam manajemennya yang terdiri atas teori dan secara tersirat menjelaskan sasaran dan prosedur yang di gunakan untuk mencapainya. Menurut Miller (2015) budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Menurut Samsuddin (2018) bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Menurut Hairi dkk (2014) bahwa budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid.

Ciri-ciri budaya bernilai positif yaitu menurut Sutrisno Edy (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang positif yang ciri-cirinya antara lain :

1. Nilai – nilai budaya perusahaan disadari, dipahami, dan menjiwai para anggota organisasi
2. Nilai – nilai itu menjadi panutan, diikuti, dan di taati oleh sebagian besar para anggota organisasi
3. Nilai – nilai itu menopang tujuan organisasi dan tujuan para anggotanya.

Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut R. Wayne Pace (2015) adalah sebuah perilaku pengorganisasian yang terjadi (di dalam suatu organisasi) dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu melakukan transaksi dan memberi makna atas apa yang telah terjadi. Sedangkan menurut Arnold (2014) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses pertukaran informasi di antara orang-orang yang ada di dalam sebuah organisasi, yang melalui proses atau tahapan secara umum meliputi tahapan-tahapan: *attention* (atensi), *comprehension* (komprehensi), *acceptance as true* (penerimaan sebagai sebuah kebenaran), dan *retention* (retensi atau penyimpanan). Adapun manfaat dari komunikasi organisasi.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno Edy (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Menurut Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai

Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)

ISSN: 2745-892x

Vol. 4, No. 1, Februari 2023

pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno Edy, 2017).

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Desain penelitian merupakan bagian dari perencanaan penelitian yang menunjukkan usaha peneliti dalam melihat apakah penelitian yang direncanakan telah memiliki validitas internal dan validitas eksternal yang komprehensif. Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif menggunakan metode kuantitatif.

Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Bandar Lampung yang beralamat di Jl.Kapten Abdul Haq No.28 Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 13 Juni 2022 sampai dengan 13 Juli 2022.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 22. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*.

Sumber Data

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder :

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dengan menyebar kuesioner ke responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan indikator.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian serta mengumpulkan data dari literatur-literatur penelitian terdahulu.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah yang karyawan yang bekerja di perusahaan umum DAMRI cabang Lampung sebanyak 219 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel dengan menggunakan teknik *Slovin*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini di peroleh dengan cara metode kuesioner yang dalam hal ini penulis memberikan daftar pertanyaan kepada responden atau karyawan perusahaan umum DAMRI cabang Lampung dengan tujuan mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2).
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2017). Berdasarkan telaah dan kajian penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁ Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung.
- H₂ Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung.
- H₃ Budaya organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung.

Alat Analisis

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden terhadap pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan melalui koesioner yang dibagikan dengan menggunakan metode skala *Likert (Likert's Summated Ratings)*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Dalam rangka pengujian validitas terhadap item-item variabel yang terdapat pada kuesioner, terlebih dahulu dilakukan penelitian terhadap 30 responden dengan nilai r tabel yang didapat dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel, dan pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 30 dan besarnya df dapat dihitung $30-2 = 28$ di dapat r hitung dengan uji spss sebesar 0,361, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan pengujian, diperoleh hasil bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner variabel penelitian yang terdiri dari 48 pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).Maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner penelitian di nyatakan sah atau valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Interval koefisien	Kesimpulan
Budaya organisasi	0,916	0,80-1,000	Reliabilitas Sangat Tinggi
Komunikasi organisasi	0,702	0,60 – 0,799	Reliabilitas Tinggi
Kepuasan kerja	0,984	0,80-1,000	Reliabilitas Sangat Tinggi

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha_{cronbach} > 0,60$. Berdasarkan hasil diatas diketahui seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

		Unstand ardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.87249 689
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.088
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.233
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data yang diolah diatas dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* menunjukkan hasil signifikansi $0.233 > 0,05$ maka dapatdisimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolonieritas

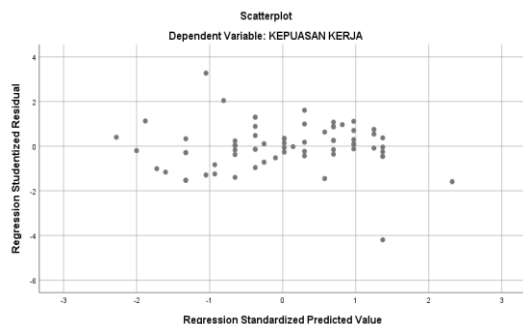
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-149.212	48.876		-3.053	.003		
	BUDAYA ORGANISASI	2.625	.765	.447	3.431	.001	.315	3.171
	KOMUNIKASI ORGANISASI	1.828	.602	.395	3.035	.003	.315	3.171

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF dari kedua variabel independen adalah 3.171 artinya nilai VIF lebih kecil dari pada 10 ($3.171 < 10$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoloniaritas diantara variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah, 2022

Dari gambar diatas terlihat tidak ada pola tertentu atau pola yang tersusun rapi, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Auto Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.647	.637	4.946	1.997

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.997. Dengan nilai dU 1.6697 dan nilai dL 1.5507, apabila DW lebih kecil dari dL, koefisien korelasi lebih dari pada nol artinya terjadi autokorelasi positif.

$$\text{Nilai dL} = 1.5507$$

$$\text{Nilai dU} = 1.6697$$

$$\text{DW} = 1.997$$

$$4 - \text{dU} = 4 - 1.6697 = 2.3303$$

$$4 - \text{dL} = 4 - 1.5507 = 2.4493$$

Dengan demikian, DW berada antara dU dan $4 - \text{dU}$, yaitu $1.6697 < 1.997 < 2.3303$ artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS versi 25 diketahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung (Hadi Busri)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	-149.212	48.876		-3.053	.003		
BUDAYA ORGANISASI	2.625	.765	.447	3.431	.001	.315	3.171
KOMUNIKASI ORGANISASI	1.828	.602	.395	3.035	.003	.315	3.171

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi B sebesar 2.625 dan konstanta a sebesar -149.212. Demikian maka pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi berikut:

$$Y = -149.212 + 2.625 X_1$$

a. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi B sebesar 1.828 dan konstanta a sebesar -149.212. Demikian maka pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi berikut:

$$Y = -149.212 + 1.828 X_2$$

Hasil ini menunjukan apabila variabel komunikasi organisasi ditingkatkan sebesar 1 tingkat lebih baik, maka akan mningkatkan kepuasan kerja sebesar 1.828 lebih besar.

Hasil Uji Parsial (uji T hitung)

Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial. Hasil uji-t adalah sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF

1	(Constant)	-	48.87		-3.053	.003		
		149.2	6					
		12						
	BUDAYA ORGANISASI	2.625	.765	.447	3.431	.001	.315	3.171
	KOMUNIKASI ORGANISASI	1.828	.602	.395	3.035	.003	.315	3.171

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Diolah, 2022

Untuk menguji uji-t dilakukan uji 2 arah dengan tingkat alpha (5%) : $\alpha = 0,025$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k - 1$ ($69-2-1=66$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,996. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh hasil :

- Nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 3,431 > t_{tabel} sebesar 1,996 dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung.
- Nilai t_{hitung} komunikasi organisasi sebesar 3,035 > t_{tabel} sebesar 1,996 dan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung.

Hasil Uji Simultan (F Hitung)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel terikat berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan tingkat alpha (5%) dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 69-2= 67$, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,13.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2964.843	2	1482.422	60.604	.000 ^b
	Residual	1614.403	66	24.461		
	Total	4579.246	68			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar $60.604 > F_{tabel} 3,13$ dan nilai dari signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Maka, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan umum DAMRI cabang Lampung.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.647	.637	4.946	1.997

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 (square) sebesar 0.647, maka dapat diartikan variabel bebas (budaya organisasi dan komunikasi organisasi) menjelaskan variasi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sebesar 64,7% sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 69 responden pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung didapatkan hasil uji-t pada setiap variabel bebas diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji-t yang telah dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 3,431 > t_{tabel} sebesar 1,996 dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang baik akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji-t yang telah dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} komunikasi organisasi sebesar 3,035 > t_{tabel} sebesar 1,996 dan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung. Hal ini dikarenakan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi akan sangat berpengaruh dengan hubungan yang baik antar rekan kerja dan untuk perkembangan organisasi sehingga dengan hubungan yang baik antar rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis uji-F pada setiap variabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 60.604 > F_{tabel} 3,13 dan nilai dari signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Maka variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan umum DAMRI cabang Lampung. Komunikasi yang mudah dipahami dan dimengerti dengan baik oleh sesama karyawan dan didukung oleh budaya organisasi yang yang baik sehingga meningkatkan kerukunan antar karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu aspek dalam mendukung tumbuh kembang suatu organisasi atau perusahaan.

Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *Koefisien Determinasi R Square* sebesar 0,647 yang budaya organisasi, komunikasi organisasi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 64,7% dan sisanya sebesar 35,3 % disebabkan oleh faktor luar yang tidak dimasukkan dalam model.

V. KESIMPULAN

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung (Hadi Busri)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat kesimpulan bahwa :

1. Variabel budaya organisasisecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji-t budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} budaya organisasi 3,431 dan signifikan sebesar 0,001. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari I Wayan Roy Sarlita Putra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019) dimana pada penelitian tersebut menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji-t komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} komunikasi organisasi sebesar 3,035 dan signifikan sebesar 0,003. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Ainun Khulfatya (2019) dimana pada penelitian tersebut menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji F diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 60,604 > F_{tabel} 3,13 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < α (0,05). Maka, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1), komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung.
4. Uji R^2 menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi, komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung sebesar 64,7%, sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA :

- Arnold, Hugh. J.N Daniele.C. Feldman. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku Satu*. Jakarta : Salemba 4.
- Badriyah, Milla. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Basuki, Sulisty. 2015 . *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Weda Tama Widya Sastra.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Efendy, Usman. 2014. *Asas – Asas Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hairi, Anshary, dkk. 2014. *Organisational Behavior (Terjemahan) Buku 1 Edisi Kelima*. Jakarta : Kencana.
- Hantula, D.A. 2015. *Job Satisfactoin : The Management Tool and Leadership Responbility. Journal Of Organizational Behaviour Management, 35 (1-2), 81-94.*
- Miller, Katherine. 2015. *Organizational Communication : Approachesand Processes*. Boston : Wadsworth Thomson.
- Pace, R.Wayne dan Don F. Fawles. 2015. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Cetakan Kelima*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Fundamentals Of Human Resource Managemen 12th Edition*. Kanada Edition.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung : Alphabeta.
- Tasios, T dan Gram Nauli, V. 2017. *Job Deskriptive Indexs (JDI) : Reliability And Validitas Study In Greece : Archives Of Asesment Psychology*.
- Yanchus, N.J., Periard , D., Moore, S.c., Carie, A.C., & Osatuke , K. 2015. *Predictors Of Job Satifaction And Turnover Intention In Vha Mental Health Employes : A Comparison Between Psychiatrists, Psychlogists, Social Workers, And Mental Health Nurses.Human Service Organizations: Management Leadership & Governance*.