

Hubungan antara Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal

The Relationship between Job Culture and Job Discipline with Job Satisfaction of Employees General Department Government City Tegal

Finna Okta Maulina, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Kepuasan kerja memberikan manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat. Menyadari sedemikian pentingnya fungsi karyawan dalam organisasi, maka organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya. Faktor yang melatarbelakangi kepuasan kerja salah satunya adalah budaya kerja dan disiplin kerja. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Sedangkan disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Subjek penelitian adalah 54 orang karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal, diambil dengan teknik *sampling* jenuh. Alat ukur dalam penelitian ini, yaitu skala kepuasan kerja, skala budaya kerja, dan skala disiplin kerja.

Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan korelasi $r_{xy} = 0,492$, $p < 0,05$. Artinya terdapat korelasi positif yang signifikan antara budaya kerja dengan kepuasan kerja, dan korelasi $r_{zy} = 0,411$, $p < 0,05$ memiliki arti terdapat korelasi positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Selain itu berdasarkan hasil analisis data diketahui terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara budaya kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai $F_{test} = 111,466$, $p < 0,05$ dan nilai $R = 0,902$. Nilai $R^2 = 0,814$ atau 81,4%, sumbangan efektif budaya kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 45,54% adapun sumbangan efektif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 35,86%. Sumbangan relatif budaya kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 55,94% adapun sumbangan relatif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 44,06%.

Kata kunci: kepuasan kerja, budaya kerja, disiplin kerja, karyawan

PENDAHULUAN

Penelitian tentang kepuasan kerja sampai saat ini masih menjadi topik yang menarik, karena memberikan beberapa manfaat baik bagi organisasi, karyawan maupun masyarakat. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh As'ad (1998), bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting, karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja

memberikan manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat. Bagi industri swasta maupun instansi publik, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Menyadari sedemikian pentingnya fungsi karyawan dalam organisasi, maka organisasi perlu

memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Nitisemitto (1992), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai (2011), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh beberapa faktor. Menurut Mullin (dalam Wijono, 2010), salah satu faktor adalah faktor budaya. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Dalam perusahaan maka tujuannya tercermin dalam nuansa mencapai profit yang maksimum. Sementara dari sisi individu adalah mencapai kinerja maksimum untuk meraih kepuasan yang maksimum (Mangkuprawira, 2007).

Selain faktor budaya, faktor lain yang melatarbelakangi kepuasan kerja disebutkan oleh Mullin (dalam Wijono, 2010) adalah faktor organisasi. Salah satu faktor organisasi adalah disiplin kerja yang ditetapkan diperusahaan tempat karyawan bekerja. Disiplin merupakan suatu keadaan

tertib karena orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati (Nitisemito, 1992). Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal. Pegawai negeri tidak hanya menjalankan fungsi pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti ingin mengetahui hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.

DASAR TEORI

Kepuasan kerja menurut Fleishmen dan Bass (dalam Wijono, 2010) merupakan suatu tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya. Kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sangat bervariasi dari hal yang paling pokok seperti kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan pendidikan perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam pemenuhannya.

Selain terpenuhinya kebutuhan karyawan, hal lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya kerja perusahaan yang berlangsung di perusahaan tempat karyawan bekerja. Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimilikinya, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik (Kepmenpan RI Nomor 25/2002).

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Klie (2008). Klie menyatakan bahwa budaya kerja terbuat dari aturan dan norma-norma perilaku. Budaya beroperasi secara diam-diam dalam memberitahukan orang hal yang benar dan yang salah. Hasil penelitian Joo (2010), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Penelitian tentang budaya pernah dilakukan oleh Koesmono (2005), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung budaya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Srivastava (2008) menunjukkan bahwa, karyawan yang merasa lingkungan kerja mereka memadai menunjukkan nilai yang relatif lebih tinggi dalam menilai kepuasan kerja. Hasil senada juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Zahari dan Shurbagi (2012).

Sedangkan hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja tercermin dari pendapat Mullin (dalam Wijono, 2010) bahwa salah satu faktor yang melatarbelakangi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Menurut Nitisemito (1992),

disiplin lebih tepat bila diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Siagian (1996), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2004), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Penelitian Chelliah dan Tyrone (2010) menunjukkan bahwa, perumusan kebijakan disiplin kerja yang baik dapat mendukung kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, budaya kerja dan disiplin kerja dimungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi budaya kerja dan disiplin kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal sebanyak 54 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dari populasi ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil (Sugiyono, 2010).

Metode pengumpulan data dilakukan dengan alat ukur berupa skala psikologi. Skala psikologi yang digunakan yaitu, skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, terdiri dari 20 aitem. Skala kepuasan kerja memiliki nilai validitas yang bergerak dari 0,623 hingga 0,929 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,974. Skala budaya kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Kepmenpan RI Nomor 25/2002, meliputi komitmen dan konsistensi, wewenang dan tanggung jawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kreativitas dan kepekaan sensitivitas, kepemimpinan dan keteladanan, kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, ketepatan/keakurasian dan kecepatan, rasionalitas dan kecerdasan emosi, keteguhan dan ketegasan, disiplin dan keteraturan bekerja, keberanian dan kearifan, dedikasi dan loyalitas, semangat dan motivasi, ketekunan dan kesabaran, keadilan dan keterbukaan, serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai validitas skala bergerak dari 0,305 hingga 0,837 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,958. Skala disiplin kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rivai (2011), meliputi ketaatan dalam pelaksanaan

tugas, ketaatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan kepatuhan dalam penggunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana kantor. Nilai validitas skala bergerak dari 0,475 sampai dengan 0,772 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,939.

HASIL-HASIL

Metode analisis data yang digunakan analisis regresi berganda, dengan menggunakan bantuan komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *one sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi untuk skala kepuasan kerja sebesar 0,441; 0,074 untuk skala budaya kerja; dan 0,149 untuk skala disiplin kerja. Hal ini berarti data pada ketiga variabel, yaitu kepuasan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja memiliki sebaran normal dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai *Sig.* Pada kolom *Linearity* antara budaya kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,000 ($0,00 < 0,05$). Selanjutnya, nilai *Sig.* pada kolom *Linearity* antara disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti, budaya kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF $4,498 < 5$. Hal ini berarti antara

variabel budaya kerja dan disiplin kerja tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Metode pengujian untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel independen. Hasilnya menunjukkan korelasi antara budaya kerja dengan nilai residual menghasilkan nilai signifikansi $0,948 > 0,05$ dan korelasi antara disiplin kerja dengan nilai residual menghasilkan nilai signifikansi $0,520 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menunjukkan nilai DW hitung berada di antara -2 dan 2, yakni $-2 < 1,384 < 2$. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung $111,466 > F$ tabel $3,179$; dengan nilai R sebesar $0,902$. Artinya variabel prediktor (budaya kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Selanjutnya, hasil analisis korelasi parsial, didapat korelasi antara variabel budaya kerja dengan kepuasan kerja dimana variabel disiplin kerja dikendalikan sebesar $0,492$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya kerja dengan kepuasan kerja jika disiplin kerja tetap. Nilai positif (+) berarti arah hubungan yang terjadi yaitu semakin

tinggi budaya kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi atau sebaliknya.

Hasil analisis korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja dimana variabel budaya kerja dikendalikan sebesar $0,411$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,002$ dan ($p < 0,05$). Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Nilai positif (+) berarti arah hubungan yang terjadi yaitu semakin tinggi disiplin kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi atau sebaliknya.

Kontribusi

Nilai koefisien determinasi (R^2) menghasilkan angka $0,814$ atau dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $81,40\%$ dan selebihnya $18,60\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan perhitungan sumbangan relatif budaya kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $55,94\%$ dan sumbangan relatif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $44,06\%$. Sumbangan efektif budaya kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $45,54\%$ dan sumbangan efektif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $35,86\%$. Hal ini berarti budaya kerja memberikan sumbangan relatif dan efektif lebih besar daripada disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Analisis Deskriptif

Hasil kategorisasi pada Skala Budaya Kerja menunjukkan bahwa karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal secara umum memiliki tingkat budaya kerja yang tinggi sebesar $55,56\%$.

Hasil kategorisasi pada Skala Disiplin Kerja menunjukkan bahwa karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal secara umum memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi sebesar 55,56%.

Hasil kategorisasi pada Skala Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal secara umum memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebesar 55,56%.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini terpenuhi. Hal ini berarti terdapat hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain, budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi budaya kerja lebih besar daripada disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) bahwa secara langsung budaya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Chelliah dan Tyrone (2010) menunjukkan bahwa perumusan kebijakan disiplin kerja yang baik dapat mendukung kepuasan kerja karyawan. Secara singkat dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal dapat diprediksi oleh budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama.

Hipotesis kedua yang menyatakan terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan kepuasan kerja dapat diterima. Semakin tinggi tingkat budaya kerja maka kepuasan kerja tinggi, begitu pula sebaliknya. Hubungan antara budaya kerja

dengan kepuasan kerja hasil penelitian di atas sejalan dengan pernyataan Mullin (dalam Wijono, 2010), bahwa tingkat kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor budaya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sun (2008) yang menyatakan bahwa budaya dalam suatu organisasi memainkan peranan penting dalam operasi sehari-hari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Aydin (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan positif dengan budaya organisasi. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan budaya kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga. Tingkat budaya kerja pada subjek penelitian berada pada kategori sedang dengan rerata empirik sebesar 164,778 dan rentang nilai 165,2–200,6. Hal ini diasumsikan karena semua Pegawai Negeri Sipil memiliki budaya kerja yang sama sesuai dengan peraturan pemerintah. Selain itu, masih banyak faktor lain di luar topik pembahasan penelitian ini yang menyebabkan tingkat budaya kerja yang sedang pada subjek penelitian.

Hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dapat diterima. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kepuasan kerja tinggi, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2004) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Tingkat disiplin kerja pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi dengan rerata empirik 92,907 dan rentang nilai 89–108. Berdasarkan hasil observasi dan interview yang dilakukan oleh peneliti,

menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh ini disebabkan oleh sistem disiplin kerja yang menggunakan pendekatan korektif. Menurut Siagian (1996), disiplin korektif yaitu apabila terdapat karyawan yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya, pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi dengan rerata empirik sebesar 56,926 dan rentang nilai 56–68. Hasil tersebut tidak sesuai dengan fenomena yang ada. Adapun fenomena yang terjadi adalah kurang luasnya karyawan dalam hal peraturan disiplin kerja dengan sistem yang baru dilakukan awal Januari 2013 yang kurang sesuai dengan kinerja karyawan yang bekerja dibagian lapangan. Sehingga karyawan kurang merasakan kepuasan kerja walaupun disiplin kerja karyawan tinggi. Hal ini dimungkinkan karena hanya beberapa orang karyawan saja yang merasa tidak puas dengan sistem kerja yang baru.

Total sumbangan efektif dalam penelitian ini adalah sebesar 81,40%, 18,60% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sumbangan efektif budaya

kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja yang cukup besar disebabkan karena beberapa kelemahan dalam penelitian ini, diantaranya teknik pengambilan data. Kepuasan kerja merupakan hal yang rahasia. Oleh karena itu, diperlukan strategi khusus agar data yang didapat adalah jawaban sesungguhnya dari kondisi subjek penelitian. Selain itu penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan secara terbatas pada populasi penelitian saja, sedangkan penerapan penelitian untuk populasi yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda, memerlukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan atau menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini, seperti faktor pribadi, faktor sosial, serta faktor lingkungan.

PENUTUP

Kesimpulan

Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,902 menandakan terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya kerja dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,492 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,411 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($p < 0,05$).

Sumbangan relatif budaya kerja dengan kepuasan kerja sebesar 55,94% dan

sumbangan relatif disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebesar 44,06%. Sumbangan efektif budaya kerja dengan kepuasan kerja sebesar 45,54% dan sumbangan efektif disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebesar 35,86%.

Tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian termasuk dalam kategori tinggi (persentase = 55,56%), demikian juga tingkat budaya kerja pada subjek penelitian termasuk dalam kategori tinggi (persentase = 55,56%), sedangkan tingkat disiplin kerja pada subjek penelitian termasuk dalam kategori tinggi (persentase = 55,56%).

Saran

1. Khususnya karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal diharapkan dapat tetap memegang teguh nilai-nilai budaya kerja dan disiplin kerja sebagai pedoman berperilaku. Dengan memiliki budaya kerja dan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan memiliki kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan yang diadakan oleh pemerintah, mengikuti tata tertib dan disiplin kerja yang berlaku dengan ikhlas.
2. Pemerintah Kota Tegal diharapkan dapat menumbuhkan maupun meningkatkan budaya kerja dan disiplin kerja pada karyawan sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melaksanakan budaya kerja dan disiplin kerja dalam kehidupan sehari-hari sehingga nilai-nilai budaya kerja dan disiplin kerja tersebut melekat kuat dalam diri karyawan. Pemerintah Kota Tegal diharapkan tidak terlalu memberikan

penekanan dan tuntutan berlebihan kepada karyawan justru sebaliknya diharapkan terus memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan pada akhirnya karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menyempurnakan penelitian ini. Penelitian ini hanya meninjau sebagian hubungan saja, sehingga peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian serupa atau penelitian dengan topik yang sama, diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor pribadi, faktor sosial dan faktor organisasi. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas, serta mampu mencapai proporsi yang seimbang, sehingga kesimpulan yang diperoleh akan lebih komprehensif. Penelitian berulang-ulang disertai perubahan dan penyempurnaan dalam teknik pengukuran, pemakaian alat ukur, prosedur penelitian, maupun perluasan ruang lingkup populasi penelitian, diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1998). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Ayudin, B. (2009). A Research Analysis on Employee Satisfaction in terms of

- Organizational Culture and Spiritual Leadership. *International Journal of Business and Management*. Vol.4,No.3. <http://ronawajah.wordpress.com/2007/06/21/budaya-kerja/>.
- Chelliah, J., Tyrone, P. (2010). Power Sharing in Progressive Discipline: New Rules of Engagement Arising from an Australian Perspective. *Contemporary Management Research*. Vol.6, No.2, 91-110.
- Joo, Baik-Kyoo. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 31 No. 6,482-500.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/02/2002 tentang “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”. Jakarta. www.menpen.go.id
- Klie, S. (2008). Culture guides behaviours at work. *Canadian HR Reporter*. Vol.21, No.14, 10-12.
- Koesmono, H.T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol.7,No.2,171-188.
- Mangkuprawira, S. (2007). Budaya kerja. Rona wajah. 15 April 2012.
- Muhaimin. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan operator shawing computer bagian produksi pada pt primarindo asia infrastruktur tbk di bandung. *Junal Psyche*. vol.1.8-10.
- NitiseMITO, A.S. (1992). *Manajemen Personalia : (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- SastrohadiwiryO, S.B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Siagian, S.P. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sun, S. (2008). Organizational Culture and Its Themes. *International Journal of Business and Management*. Vol.3,No.12, 88-92.
- Srivastava, A.K. (2008). Effect of Perceived Work Environment on Employees’ Job Behaviour and Organizational Effectiveness. *Journal of the Indian Academy of Applied*

Psychology. Vol.34, No.1, 47-55.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana.

Zahari, I., Shurbagi, A. (2012). The Effect of Organizational Culture and the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction in Petroleum Sector of Libya. *International Business Research*. Vol.5, No.9, 89-97.