

BUDAYA DAN KEPUASAN KERJA: PERILAKU SILENCE SEBAGAI MEDIASI

Sri Widyawati

Program Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning

Email: sriwidyawati@smk-binainsan.sch.id



Abstract: *This research was conducted at the Khaliqa Islamic Education Foundation with the aim of testing the role of selince behavior in mediating the influence of culture on job satisfaction. The sampling method used in this study is the saturated sample method, where the entire population is a sample of 52 people. Data analysis of this research uses descriptive statistics and verification analysis, as an analysis tool used Structural Equational Model processed with SmartPLS2 Software. The results of the analysis prove that the positive influence of organizational culture has a significant impact on job satisfaction, and silence behavior is said to be able to mediate the influence of organizational culture on job satisfaction*

Keywords: *Culture, Job Satisfaction, Mediation, Silence Behavior*

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan pada Yayasan Pendidikan Islam Khaliqa dengan tujuan menguji peran perilaku selince dalam memediasi pengaruh budaya terhadap kepuasan kerja. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi menjadi sampel yang berjumlah 52 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pengaruh positif budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan perilaku silence dinyatakan mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Kata Kunci: Budaya, Kepuasan Kerja, Mediasi, Perilaku Silence

Pendahuluan

Budaya organisasi dijelaskan oleh Robbins & Coulter (2005) sebagai nilai, keyakinan, atau persepsi bersama yang dianut oleh karyawan dalam suatu organisasi atau unit organisasi. Karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, keyakinan dan norma perilaku yang digunakan oleh karyawan dalam organisasi untuk memberi makna pada situasi yang mereka pertemukan, hal itu dapat mempengaruhi sikap dan perilaku staf (Scott, et al., 2006). Memahami nilai-nilai inti organisasi dapat mencegah kemungkinan konflik internal (Watson, 2005) sebagai alasan untuk penelitian kami tentang masalah budaya ini.

Di bidang manajemen lain, penelitian empiris budaya organisasi telah melibatkan para fungsionalis spective, memberikan bukti yang mengesankan tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja (Denison, dan Mishra, 1995). Meluasnya budaya

organisasi membutuhkan bahwa manajemen mengakui dimensi yang mendasarinya dan dampaknya pada variabel terkait karyawan, seperti kepuasan kerja (Lund, 2003). Lund (2003) percaya bahwa lebih sedikit penelitian dilakukan pada hubungan antara organisasi budaya dan kepuasan kerja dalam topik penelitian budaya organisasi dan hasil.

Penelitian Sharma, Pooja (2017) dengan tema *Organizational Culture as a Predictor of Job Satisfaction: The Role of Age and Gender* menemukan bahwa nilai budaya organisasi seperti keadilan, peluang pertumbuhan, dan reputasi organisasi memiliki dampak positif berpengaruh pada kepuasan kerja. Kajian empiris MacIntosh dan Alison (2010) dengan tajuk *The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Intentions to Leave* menyatakan bahwa Budaya organisasi hanya menjelaskan 14,3% varians dalam kepuasan kerja. Lain halnya penelitian Hidayat, et al., (2018) yaitu *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir* menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan masih adanya ketidak konsistenan hasil penelitian yang membutuhkan penelitian lebih lanjut.

Selain budaya organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *silence behavior* (Fard dan Karina, 2015). Morrison & Milliken (2000) percaya bahwa diam akan berubah menjadi kekuatan yang kuat dalam organisasi tetapi studi serius tidak dilakukan dalam hal ini. Morrison & Milliken (2000) menunjukkan bahwa keheningan organisasi adalah fenomena sosial yang diciptakan di tingkat organisasi dan merupakan dipengaruhi oleh sebagian besar fitur organisasi seperti proses pengambilan keputusan, manajemen, budaya, dan persepsi karyawan. Meskipun para ahli teori menyatakan komitmen organisasi, kepuasan kerja atau kurangnya kepuasan kerja sebagai prediktor atau faktor opini dan keheningan, Morrison & Milliken menekankan pada variabel-variabel ini sebagai hasil dari keheningan organisasi (Fard dan Karimi, 2015).

Keheningan dapat menyebabkan kognitif dalam koordinasi antara lain variabel dan mereka memiliki motivasi, kepuasan kerja dan komitmen yang rendah. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang umum sikap terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan bergabung dengan organisasi memiliki serangkaian keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu dan menciptakan harapan kerja. Salah satu kebutuhan tersebut adalah kecenderungan untuk mencapai pelatihan, pembelajaran dan kemajuan ilmu pengetahuan, tunjangan yang sesuai, kecenderungan untuk promosi pekerjaan, keamanan dan kondisi kerja yang sesuai dan kepuasan mereka dalam organisasi mengarah pada kepuasan kerja karyawan (Maleknia, et al., 2011).

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Budaya Dan Kepuasan Kerja: Perilaku Silence Sebagai Mediasi”.

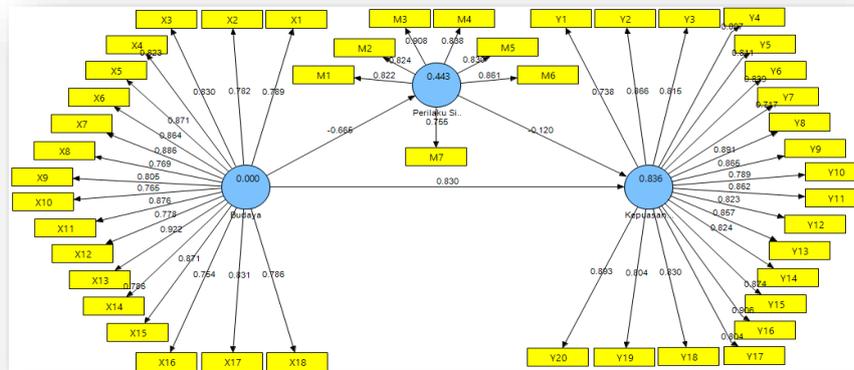
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini menguji kebenaran hipotesis yang telah ditemukan melalui pengumpulan data di lapangan yaitu menguji menguji peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kepercayaan terhadap kepala sekolah terhadap perilaku selince. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi menjadi sampel yang berjumlah 52 orang. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika,

yaitu Structural Equational Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86).

Hasil dan Pembahasan

a. Analisis PLS



Gambar 1. Analisis PLS

b. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Budaya Organisasi	Perilaku Silence	-0.665	0.072	9.190
Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	0.830	0.038	22.036
Perilaku Silence	Kepuasan Kerja	-0.120	0.039	3.094

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

1. Path coefficient hubungan antara budaya organisasi terhadap perilaku silence adalah sebesar -0.665 dengan T statistics sebesar 9.190. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa path coefficient bernilai negatif dan nilai T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap perilaku silence.
2. Path coefficient hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.830 dengan T statistics sebesar 22.036. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa path coefficient bernilai positif dan nilai T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Path coefficient hubungan antara perilaku silence terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -0.120 dengan T statistics sebesar 3.094. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa path coefficient bernilai negatif dan nilai T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan perilaku silence terhadap kepuasan kerja.

c. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
---------	-------------	---------	----------------------	----------------	--------------

Budaya Organisasi	Perilaku Silence	Kepuasan Kerja	0.080	0.027	2.932
-------------------	------------------	----------------	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui perilaku silence diperoleh indirect coefficient sebesar 0.080 dengan T statistics sebesar 2.932. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa indirect coefficient bernilai positif dan T statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui perilaku silence. Oleh karena itu, perilaku silence dinyatakan mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

d. Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Budaya Organisasi		Perilaku Silence	-0.665	
Budaya Organisasi	Perilaku Silence	Kepuasan Kerja	0.830	0.080
Perilaku Silence		Kepuasan Kerja	-0.120	

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

$$\text{Persamaan 1 : } M = -0.665 X$$

Koefisien direct effect budaya organisasi terhadap perilaku silence sebesar -0.665 menyatakan bahwa budaya organisasi negatif dan signifikan terhadap perilaku silence. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat menurunkan perilaku silence.

$$\text{Persamaan 2 : } Y = 0.830 X - 0.120 M$$

1. Koefisien direct effect budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.830 menyatakan bahwa budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Koefisien direct effect perilaku silence terhadap kepuasan kerja sebesar -0.120 menyatakan bahwa perilaku silence negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin rendah perilaku silence maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Koefisien indirect effect budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui perilaku silence sebesar 0.080 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui perilaku silence. Hal ini berarti semakin rendah perilaku silence yang disebabkan oleh semakin baiknya budaya organisasi, cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e. Pengaruh Dominan

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total
Budaya Organisasi	Perilaku Silence	-0.665
Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	0.910
Perilaku Silence	Kepuasan Kerja	-0.120

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kepuasan kerja adalah budaya organisasi dengan total coefficient sebesar 0.910. Dengan demikian budaya organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Pengaruh positif budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Perilaku *silence* dinyatakan mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Bagi seluruh elemen Yayasan Pendidikan Islam Khaliqa, harus mengupayakan perbaikan budaya organisasi dan minimalisasi perilaku *silence* guna meningkatkan kepuasan kerja. Bagi Peneliti Selanjutnya, agar (1). Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh, sehingga diharapkan penelitian yang selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik. (2). Mengidentifikasi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- [1] Fard, Parastoo Gashtasebi; Karimi, Fariba (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*, 8(11), 219–. doi:10.5539/ies.v8n11p219
- [2] Hidayat, Rahmad., et al. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs : Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 142-155, dec. 2018. ISSN 2527-8215.
- [3] MacIntosh, Eric W. & Doherty, Alison, 2010. "The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave," *Sport Management Review*, Elsevier, vol. 13(2), pages 106-117.
- [4] Maleknia, H. R., Mehrabi, M., Hemati-nejad, M. A., & Ramezan-nejad, R. (2011). The study of job satisfaction and organizational commitment among the employees of physical education general offices of Lorestan, Guilan, and Qom provinces. *Quarterly Journal of sport bioscience researches*, 1(3), 42-52.
- [5] Robbins Stephen P, Coulter M. 2005. *Management*. 8 edition. Pearson Prentice Hall.
- [6] Scott-Findlay Shannon, Estabrooks Carole A. 2006. Mapping the organizational culture research in nursing. In: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 56(5):498-513.
- [7] Sharma, Pooja (2017). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: The role of age and gender. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 22(1), 35–48. doi:10.30924/mjcmi/2017.22.1.35
- [8] Zeqiri, Jusuf dan Shpresa Alija. 2016. The Organizational Culture Dimensions – The Case Of An Independent Private University In Macedonia. *Studia Ubb Oeconomica*, Volume 61, Issue 3, 2016, pp. 20-31