

**PENGARUH PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH
SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU**

Oleh : Herlen Syafira

Pembimbing : Kasmiruddin

Email: herlen.syafira0463@student.unri.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the application of organizational culture and work motivation to employee job satisfaction at the handsome mental hospital in Riau province partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative descriptive method with the SPSS program. This research was conducted at the Tampan Hospital in Riau Province, which is located on Jl. HR. Soebrantas, Km 12.5, Simpang Baru, Handsome District, Pekanbaru City, Riau, with a total of 75 employees as respondents. This study uses several analytical tests, namely: validity test, reliability test, multiple linear regression analysis test, coefficient of determination test, simultaneous test, and partial test.

The results showed that testing the hypothesis of the application of organizational culture and work motivation had a significant effect on employee job satisfaction at the RSJT Riau Province, this was shown based on the value of $T_{count} > T_{table}$, and the results of the F test from the application of organizational culture and work motivation had a significant effect on employee job satisfaction in RSJT Riau Province, shown based on the value of $F_{count} 15,894 > T_{table} 3,12$.

Keywords: *Implementation of Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri. Dalam menghadapi era baru saat ini, organisasi atau perusahaan mungkin akan menghadapi bentuk persaingan yang semakin kompleks dan variasi, intensitas dan cakupan yang belum pernah dialami sebelumnya. Akibatnya, organisasi membutuhkan orang-orang yang kuat untuk beradaptasi dengan cepat terhadap setiap perubahan yang terjadi dan membuka jalan baru melalui keterampilan dan tugas mereka.

Perusahaan dalam pencapaian tujuannya tentu harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Selain itu keberhasilan perusahaan berkaitan erat dengan kepuasan para karyawannya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan perusahaan, setiap perusahaan hendaknya harus memberdayakan sumber daya manusia tersebut agar dapat menjadi sumber daya yang kompetitif.

Perusahaan harus mampu memberikan perhatian khusus kepada karyawan serta memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia guna menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan membantu mencapai tujuan perusahaan, tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang kemudian mempengaruhi sikap mereka

terhadap pekerjaannya. Sikap ini dikenal sebagai kepuasan kerja dan disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri, lingkungan, keterampilan dan sebagainya.

Kepuasan kerja bagi setiap masing-masing orang ialah relatif, dan setiap orang mempunyai tingkat kepuasan berbeda. Fattah (2017:63) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kesenangan atau sikap yang emotional yang berdampak positif dan direspon sebagai hasil penelitian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Jangan sampai karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diterima sehingga akan berfikir untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain yang mampu memberikan kepuasan yang lebih. Setiap perusahaan memiliki ciri khas masing-masing yang tentunya membedakan perusahaan tersebut dengan yang lainnya. Budaya organisasi mengacu kepada nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan yang dianut oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Dalam sebuah perusahaan untuk membangun budaya organisasi tentu tidak semudah kedengarannya, harus melalui suatu proses yang panjang dan berkesinambungan. Disebut dengan berkesinambungan karena nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya organisasi tersebut selalu berkembang sesuai dengan zamannya (Isvandiari & Purwanto, 2018). Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi berperan dalam membentuk kinerja yang maksimal. Dalam hal ini, nilai-nilai budaya organisasi akan mengarahkan karyawan dalam bersikap dan berperilaku baik. Budaya organisasi yang dijalankan oleh karyawan dibangun dengan

kesadaran saat mereka bekerja akan memberikan dampak yang baik terhadap apa yang mereka kerjakan sehingga kepuasan kerja terpenuhi dengan sendirinya (Isvandiari & Purwanto, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Maria et al., (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Reskantika et al., (2019) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan maupun atasan sekaligus dapat menjadi dasar peningkatan efektivitas pekerjaan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Rumah Sakit Jiwa Tampan telah melakukan berbagai hal yaitu penerapan budaya organisasi seperti kepuasan pelanggan adalah harapan kami, bekerja keras adalah pengabdian yang didasarkan atas keimanan serta pelanggan sehat kami puas sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Dan motivasi kerja yang diberikan berupa menunaikan hak karyawan, memberikan insentif atau hadiah kepada karyawan yang pekerjaannya meningkat dan memberikan jenjang karir yang jelas sehingga memacu kepuasan kerja karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis akan membuat skripsi penelitian mengenai judul **“Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau”**.

Rumusan Masalah

Menarik dari latar belakang yang tertera seperti diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh penerapan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?
3. Apakah terdapat pengaruh penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah sakit jiwa Tampan Provinsi Riau?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yaitu:

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya

bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan penerapan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis tentang pengaruh penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, diharapkan dapat menambah pengalaman yang berharga guna mempersiapkan diri untuk memenuhi tugas akhir pada program studi S1 Administrasi Bisnis Universitas Riau.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan positif yang bermanfaat mengenai penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Dan dapat memberikan saran terhadap kelemahan yang mungkin ada untuk melaksanakan perbaikan dengan menentukan langkah-langkah yang ditentukan oleh perusahaan pada masa yang akan datang.

c. Bagi pihak lainnya

Sebagai bahan acuan dan referensi bagi pihak lain yang ingin memperdalam dan meneliti penelitian sejenis.

KERANGKA TEORI

Penerapan Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (2013:37) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun menurut

Mangkunegara (2011:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem pengendalian dan arah dalam membentuk sikap, perilaku serta norma-norma dan nilai-nilai dari para anggota didalam suatu perusahaan yang memiliki sifat unik dan sebagai pembeda dari perusahaan yang lainnya.

Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi dari perusahaan dalam meraih tujuan dari perusahaan. Hal ini didukung oleh Robbins (2006) yang mengemukakan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko.
2. Perhatian pada detail.
3. Perhatian pada hasil.
4. Perhatian pada orang
5. Perhatian pada tim.
6. Agresifitas, dan
7. Stabilitas

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas kerja tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula

sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam bekerja (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan didalam diri seseorang yang menjadi dasar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2009) motivasi kerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Faktor Intern
 - a) Penghargaan prestasi
 - b) Pengakuan prestasi
2. Faktor Ekstren
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Adanya jaminan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas ditarik kesimpulan, kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima oleh karyawan. Berikutnya adanya beberapa dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006) diantaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji.
3. Promosi.
4. Supervisi.
5. Rekan kerja.

Hubungan Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi sebagai perekat dalam organisasi yang mengalami perubahan. Membangun

budaya organisasi tentu tidak semudah mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan. Disebut berkelanjutan karena nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya tersebut terus menerus mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan zamannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Hal ini didukung dengan penelitian Primasheila et al., (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Telkom dari Kantor Wilayah Palembang.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) memberikan defenisi motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong seseorang mengeluarkan energi yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu, mendatangkan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatimah & Wahyuni (2016) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 69,2% dan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

HIPOTESIS

- H1: Diduga Penerapan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H3: Diduga Penerapan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana data diolah kemudian dideskriptifkan berdasarkan teori-teori yang berhubungan dengan penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, yang beralamat di Jl. HR. Seobrantas, KM 12,5, Simpang baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.

3. Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan non medis Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang berjumlah 75 orang. Sampel yang digunakan adalah sensus/*sampling total*.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dan metode deskriptif.

7. Teknik Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kestabilan suatu instrumen. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

8. Uji Analisis Data

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode regresi digunakan untuk menguji hubungan sekaligus pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

c. Uji Simultan

Digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

d. Uji Parsial

Digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. r_{hitung} dalam uji pada kolom item-total correlation sedangkan r_{tabel} dilihat dari $df = N - 2$ ($75 - 2 = 0,227$) taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (reliabel). Apabila *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

3. Uji Analisis Data

- a. Persamaan Regresi Linier Berganda Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,222 + 0,922 + 0,922 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X1 = Penerapan Budaya Organisasi

X2 = Motivasi Kerja

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = standar Error

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 16,008, mengandung arti bahwa jika penerapan budaya organisasi, dan motivasi kerja diasumsikan (0), maka kepuasan kerja senilai 2,899.
- b) Nilai koefisien regresi variabel penerapan budaya organisasi sebesar 0,238 menyatakan bahwa setiap peningkatan

penerapan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,238 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

- c) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,725 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,725 dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.

- b. Koefisien Determinasi Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai R square adalah sebesar 0,366 artinya bahwa sumbangan pengaruh penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 36,6% sedangkan persentase sisanya 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diperoleh F_{hitung} sebesar 15,894 sedangkan F_{tabel} senilai 3,12. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Karena lebih besar F_{hitung} dari F_{tabel} maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSJT Provinsi Riau.

b. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 3.27 diatas maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t penerapan budaya organisasi (3,172) dan motivasi kerja (3,425) diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau, sehingga Hipotesis 1 yaitu “Diduga penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau”.
- 2) Hasil uji t penerapan budaya organisasi diperoleh (3,172 > 1,665). $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka penerapan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau, sehingga Hipotesis 2 yaitu “Diduga penerapan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSJT Provinsi Riau” diterima.
- 3) Hasil uji t motivasi kerja diperoleh hasil (3,425 > 1,665). $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau, sehingga Hipotesis 3 yaitu “Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau” diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan tentang penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi

Riau, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan penerapan budaya organisasi pada RSJT Provinsi Riau sudah berjalan dengan baik, perusahaan telah melakukan nilai peningkatan inovasi, bekerja secara terperinci dan cermat, menyelesaikan tujuan dan hasil kerja, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya, kerjasama tim, bekerja secara disiplin dan patuh terhadap peraturan. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, penerapan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau.
2. Secara keseluruhan motivasi kerja pada RSJT Provinsi Riau sudah berjalan dengan baik, perusahaan telah melakukan aspek penghargaan prestasi untuk karyawan yang berprestasi, kondisi lingkungan kerja yang bersih dan adanya jaminan karir yang jelas diberikan kepada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja maka semakin baik

pula kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada diatas maka penulis memberikan saran untuk dijadikan sebagai sumbangan kontribusi pemikiran bagi RSJT Provinsi Riau dan peneliti selanjutnya. Saran-saran yang akan penulis berikan terbagi sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan penerapan budaya organisasi pada RSJT Provinsi Riau, perusahaan harus lebih memperhatikan dimensi stabilitas dalam hal menekankan karyawan bekerja secara disiplin dan patuh terhadap peraturan perusahaan yang mana hal ini memiliki skor terendah daripada dimensi yang lainnya. Penulis menyarankan kepada RSJT Provinsi Riau untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari segi stabilitas agar karyawan merasa tercukupi kebutuhannya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mampu menghadapi persaingan dan menyelesaikan tantangan pekerjaan.
2. Dengan adanya motivasi kerja yang rendah pada dimensi faktor intern maka dari itu penulis menyarankan perusahaan harus lebih memperhatikan adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan meningkat dalam bekerja, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau.
3. Dengan adanya penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSJT Provinsi Riau, maka perusahaan diharapkan lebih

memperhatikan penataan penerapan budaya organisasi seperti memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan tantangan yang diberikan juga memberikan dampak baik bagi karyawan. Maka hal ini akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan kedepannya. Dan Bagi penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk bisa menambahkan variabel lainnya dan teori-teori penghubung antar variabel yang mana akan menjadi pendukung bagi peneliti selanjutnya agar meningkatkan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Carvalho, C., Adelina, I. G. D., & Soares, A. D. C. (2020). *Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Christianto, G & Putra, M. (2016). *Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 5(5), 24-28.
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta:

- Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiari, A & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43.
- Jonathan, J & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja SMP/SMK IPTEK Di TANGSEL. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 10-15.
- Kasmiruddin & Lesmarnil. (2015). Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan *Need Achivement* Pada Bank Bni Cabang Rengat). *Jom FISIP*, 2(2), 8.
- Lestari, A. N & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT *The Univenus*, Kragilan Serang). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 17-20.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, UI Press.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta.
- Mathins, R. L & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Nigussie, M. (2020). *The Effect of Organizational Culture on Employees Performance in Public Service Organization of Dire Dawa Administration. Developing Country Studies. Journal of Green Tourism Research and Applications*, 1(1), 70-71.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). *Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.
- Primasheila, D., Hanafi, A., & Supardi, A.B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang, 14(1), 25–32.
- Puspasari, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Yk Madira Palembang. *Jurnal Adminika*, 5(2), 1–15.
- Putriana, L., Wibowo, U. H., & Riady, H. (2015). *The Impact Of Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Performance: Study On Japanese Motorcycle Companies In Indonesia. Internasional Journal Of Education And Research*, 3(9), 11-12.
- Reskantika, R., Paminto, A & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada

- Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. *Jurnal manajemen* 11(2), 195–202.
- Riduwan & Sunarto, H. (2007). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosyana, F., Wahyuni, I & Baju, W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(7), 5–24.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditana.
- Sudiarditha, I. K. R., Agung, W & Triani, N. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen* 20(2):3-8.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet Bandung.
- Sunarsi, Denok. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidikan Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tanggerang Selatan. *Jurnal Kreatif* 6(2):53-65
- Sutrisno, Edy. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sugiyono. (2012). *Metodelogi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, H.N.S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta:Kencana.