



Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng

Ni Nengah Sugiantini¹, Komang Krisna Heryanda²

Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: sugiantini@student.undiksha.ac.id¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational culture and competence on employee job satisfaction at the Cultural Office of Buleleng Regency. This research employs a quantitative approach with a causal research design to examine the relationships among variables. The population of this study consisted of 143 employees, and the sampling technique used was a saturated sampling method, in which all members of the population were included as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction. This implies that the better the implementation of organizational culture, the higher the level of job satisfaction among employees. In addition, competence also has a positive and significant effect on employee job satisfaction, meaning that higher levels of employee competence lead to higher job satisfaction. Simultaneously, organizational culture and competence have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Therefore, it can be concluded that organizational culture and competence are important factors in improving employee job satisfaction at the Cultural Office of Buleleng Regency.

Keywords: *competence, job satisfaction, organizational culture*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 143 pegawai, dengan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Secara simultan, budaya organisasi dan kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

Kata Kunci: *budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi*

PENDAHULUAN

Kabupaten Buleleng merupakan wilayah yang dihuni oleh berbagai etnis dengan keragaman budaya yang kaya. Selain memiliki keberagaman, daerah ini juga menyimpan kearifan lokal yang berpotensi menjadi dasar dalam pembentukan karakter bangsa yang kuat. Potensi tersebut tidak hanya bernilai sosial dalam membangun identitas dan citra budaya, tetapi juga merupakan aset intelektual dan kultural sebagai bagian dari warisan yang harus dijaga kelestariannya. Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng memiliki tanggung jawab dalam melestarikan serta mengembangkan kebudayaan daerah. Dalam menjalankan tugasnya, instansi ini tidak hanya berperan sebagai pelaksana program, tetapi juga sebagai fasilitator yang menghubungkan masyarakat dengan nilai-nilai budaya lokal. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, adaptif, dan berlandaskan nilai-nilai organisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2016). Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja muncul dari kesesuaian antara harapan pegawai dan kondisi yang dirasakan dalam pekerjaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman perilaku dan perekat dalam mencapai tujuan bersama (Schein, 2010). Selain itu, kompetensi juga menjadi faktor penting, dimana kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki pegawai akan menentukan efektivitas kerja serta tingkat kepuasan yang dirasakan (Spencer & Spencer, 1993).

Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal masih dijumpai sejumlah tantangan internal. Misalnya, adanya perbedaan persepsi antarpegawai mengenai implementasi nilai budaya organisasi, keterbatasan kompetensi teknis pada sebagian pegawai yang menghambat inovasi kegiatan, rendahnya koordinasi antarbidang dalam penyelenggaraan event kebudayaan, serta kurangnya pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pelestarian budaya. Kondisi-kondisi tersebut dapat berdampak pada keterlambatan pencapaian target kinerja, menurunkan efisiensi pelaksanaan program, serta mengurangi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan grafik capaian kinerja Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng tahun 2024, terlihat bahwa sebagian besar indikator program telah mencapai target yang sangat tinggi, bahkan beberapa di antaranya menunjukkan capaian hingga 100 persen. Indikator tersebut meliputi sarana dan prasarana museum, pelayanan museum, pemanfaatan koleksi museum, pemanfaatan dan penetapan cagar budaya, akses informasi sejarah, serta pengembangan objek tradisi budaya dan objek pemajuan kebudayaan. Hal ini menunjukkan bahwa secara organisatoris

pelaksanaan program kerja telah berjalan dengan baik dan mampu memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang capaian kinerjanya belum mencapai tingkat maksimal, seperti pelatihan SDM kesenian, pembinaan SDM adat, pemajuan lembaga adat, serta pembinaan SDM kebudayaan yang berada pada kisaran capaian di bawah 100 persen.

Kondisi ini mengindikasikan adanya keterbatasan dalam aspek pengembangan sumber daya manusia dan dukungan pelaksanaan program. Capaian kinerja yang belum sepenuhnya optimal tersebut secara tidak langsung turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang tinggi untuk memenuhi target organisasi, tanpa diimbangi dengan dukungan pengembangan kapasitas dan fasilitas kerja yang memadai, berpotensi menimbulkan persepsi ketidakpuasan di kalangan pegawai. Oleh karena itu, meskipun kinerja organisasi secara umum tergolong baik, tingkat kepuasan kerja pegawai masih belum optimal karena adanya kesenjangan antara tuntutan kinerja dan dukungan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Hasil observasi dan wawancara juga menguatkan bahwa adanya perbedaan persepsi, belum optimalnya koordinasi antarbidang, serta belum meratanya pemahaman dan penerapan nilai-nilai organisasi di lingkungan kerja. Di sisi lain, meskipun pegawai telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, perkembangan lingkungan kerja yang menuntut inovasi, penguasaan teknologi, serta kemampuan adaptasi yang tinggi mengindikasikan bahwa kompetensi yang ada belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan organisasi.

Secara teoritis, penelitian ini penting karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*). Beberapa penelitian, seperti Astuti (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, Pratama (2023) menemukan bahwa kompetensi pegawai memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal serupa juga ditunjukkan oleh Sari (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat mendorong peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Nugroho (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi berhubungan erat dengan kinerja dan kepuasan kerja pegawai sektor publik. Selain itu, Lestari (2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Fahrizal, Bagia, & Susila (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dipayana & Heryanda (2020) menemukan bahwa komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sumerdana & Heryanda (2021) menunjukkan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara simultan maupun parsial.

Namun, terdapat pula penelitian yang tidak sepenuhnya mendukung. Misalnya, Wibowo (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hidayat (2021) menemukan bahwa kompetensi

tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Dewi (2023) mengemukakan bahwa faktor eksternal lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan budaya organisasi maupun kompetensi. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja masih perlu diuji lebih lanjut, khususnya pada konteks organisasi publik bidang kebudayaan yang memiliki karakteristik berbeda dari sektor lainnya.

Uraian di atas dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam mengenai: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng."

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel dalam bentuk angka, serta dilakukan pada kondisi yang bersifat empiris sehingga peneliti dapat langsung memperoleh data dari lapangan sebagai sumber utama. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen, digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausal. Menurut Sugiyono (2019), desain kausal merupakan rancangan penelitian yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng yang berjumlah 143 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*census sampling*), di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran berupa skala Likert. Skala ini dipilih karena sesuai untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap fenomena sosial yang diteliti. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Sebelum menggunakan analisis regresi berganda, data harus dapat memenuhi persyaratan yang termasuk dalam Uji Asumsi Klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN***Analisis Statistik Deskriptif***

Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

| <i>Descriptive Statistics</i> | | | | | |
|-------------------------------|----------|------------|------------|-------------|-----------------------|
| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
| Budaya Organisasi (X1) | 143 | 24,00 | 60,00 | 49,0140 | 9,01172 |
| Kompetensi (X2) | 143 | 19,00 | 50,00 | 40,9161 | 7,67518 |
| Kepuasan Kerja (Y) | 143 | 24,00 | 60,00 | 48,8811 | 7,88963 |
| Valid N (listwise) | 143 | | | | |

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 143 responden. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap variabel yang diteliti.

1) Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 24,00 dan nilai maksimum sebesar 60,00. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah sebesar 49,0140 dengan standar deviasi sebesar 9,01172. Nilai rata-rata yang relatif tinggi menunjukkan bahwa secara umum responden menilai bahwa budaya organisasi dalam instansi atau organisasi tempat mereka bekerja tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi, norma kerja, serta kebiasaan yang berkembang dalam organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja pegawai. Standar deviasi sebesar 9,01172 menunjukkan adanya variasi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi, namun variasi tersebut masih tergolong wajar. Hal ini berarti bahwa persepsi responden terhadap budaya organisasi tidak terlalu berbeda secara signifikan antara satu responden dengan responden lainnya.

2) Variabel kompetensi memiliki nilai minimum sebesar 19,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah sebesar 40,9161 dengan standar deviasi sebesar 7,67518. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Standar deviasi sebesar 7,67518 menunjukkan bahwa terdapat variasi jawaban responden mengenai kompetensi yang dimiliki pegawai, namun perbedaan tersebut tidak terlalu besar sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kompetensi pegawai relatif cukup merata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai dalam organisasi yang diteliti tergolong baik dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

3) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 24,00 dan nilai maksimum sebesar 60,00. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah sebesar

48,8811 dengan standar deviasi sebesar 7,88963. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai merasa cukup puas terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan berkembang, serta penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Standar deviasi sebesar 7,88963 menunjukkan adanya variasi dalam tingkat kepuasan kerja antar responden, namun variasi tersebut masih dalam batas yang wajar. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif serupa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai dalam organisasi yang diteliti tergolong baik.

Uji Kualitas Data dan Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Seluruh item pernyataan memiliki koefisien korelasi di atas r tabel dan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi batas minimal 0,70 sebagaimana dikemukakan Ghazali (2017), sehingga layak digunakan dalam analisis lanjutan. Pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dinilai layak dan tidak bias untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized | | Standardized | <i>t</i> | Sig. | |
|-------|------------------------|-------------------|--------------|----------|-------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | | |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | | |
| 1 | (constant) | 9,455 | 2,834 | | 3,336 | 0,001 |
| | Budaya Organisasi (X1) | 0,414 | 0,051 | 0,473 | 8,112 | 0,000 |
| | Kompetensi (X2) | 0,467 | 0,060 | 0,455 | 7,798 | 0,000 |

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)*

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 9,455 + 0,414X_1 + 0,467X_2$$

Interpretasi persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,455 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi dan kompetensi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja pegawai sebesar 9,455. Konstanta ini menggambarkan tingkat dasar kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,414 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja

pegawai sebesar 0,414, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,467 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan kompetensi pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,467, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.

Secara parsial (uji t), budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t hitung 8,112. Demikian pula, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t hitung 7,798. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi maupun kompetensi secara individual akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga H_2 dan H_3 diterima.

Tahap berikutnya adalah pengujian koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,765 ^a | 0,586 | 0,580 | 5,11325 |

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,580. Hal ini menunjukkan bahwa 58,0% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi. Sedangkan 42,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, serta faktor-faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi dalam suatu instansi, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku.

Budaya organisasi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng yang tercermin melalui indikator inovasi dan pengambilan risiko menunjukkan adanya dorongan

bagi pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru dalam pelaksanaan program kerja. Dalam praktiknya, pegawai diberikan ruang untuk menyampaikan gagasan kreatif, seperti pengembangan kegiatan pelestarian budaya dan inovasi dalam penyelenggaraan event kebudayaan. Namun, tidak semua pegawai memiliki tingkat keberanian yang sama dalam mengambil risiko, terutama yang berkaitan dengan perubahan metode kerja. Kondisi ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, di mana pegawai yang merasa didukung dalam berinovasi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang merasa kurang mendapatkan ruang untuk berekspresi. Selanjutnya, indikator perhatian terhadap detail juga menjadi bagian penting dalam budaya organisasi di lingkungan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Dalam pelaksanaan tugas, pegawai dituntut untuk bekerja secara teliti, terutama dalam penyusunan laporan kegiatan, pengelolaan administrasi, serta pelaksanaan program kebudayaan yang membutuhkan ketepatan dan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang mampu bekerja dengan tingkat ketelitian tinggi cenderung mendapatkan apresiasi dari atasan, baik dalam bentuk pengakuan maupun kepercayaan terhadap tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai, karena mereka merasa dihargai atas kualitas kerja yang dihasilkan.

Selain itu, orientasi hasil sebagai bagian dari budaya organisasi juga terlihat dari penekanan pada pencapaian target kerja dan keberhasilan program yang telah direncanakan. Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng menetapkan berbagai indikator kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam setiap periode kerja. Pegawai yang mampu mencapai atau melampaui target tersebut biasanya memperoleh penilaian kinerja yang baik. Namun, dalam beberapa kondisi, tekanan terhadap pencapaian hasil juga dapat menimbulkan beban kerja yang cukup tinggi bagi pegawai. Meskipun demikian, bagi pegawai yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik, orientasi hasil justru menjadi motivasi yang mendorong peningkatan kepuasan kerja karena adanya rasa pencapaian dan keberhasilan dalam bekerja. Secara keseluruhan, ketiga indikator budaya organisasi tersebut menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dengan tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Lingkungan kerja yang mendorong inovasi, menekankan ketelitian, serta berorientasi pada hasil terbukti mampu menciptakan rasa bangga dan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya. Namun, diperlukan keseimbangan dalam penerapan budaya organisasi agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Dengan pengelolaan budaya organisasi yang baik, kepuasan kerja pegawai diharapkan dapat terus meningkat sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Ghazali (2018) yang menyatakan bahwa variabel-variabel dalam organisasi, termasuk budaya organisasi, memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku individu dalam

bekerja. Budaya organisasi yang positif akan memberikan arah dan pedoman kerja yang jelas, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih terstruktur dan nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu terus mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi yang positif melalui pembinaan, keteladanan pimpinan, serta internalisasi nilai-nilai organisasi agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Kompetensi merupakan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dalam penelitian ini, kompetensi pegawai tercermin dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas, memahami pekerjaan, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Hal ini akan mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kompetensi pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng yang dilihat dari indikator *knowledge* (pengetahuan) menunjukkan bahwa tingkat pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam pelaksanaan tugas, pegawai yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai bidang kebudayaan, administrasi pemerintahan, serta regulasi yang berlaku cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang memahami pekerjaannya dengan baik dapat bekerja lebih efektif dan minim kesalahan, sehingga menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai. Sebaliknya, pegawai yang masih kurang dalam penguasaan pengetahuan cenderung mengalami kesulitan, yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Selain itu, indikator *skill* (keterampilan) juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Keterampilan teknis seperti kemampuan mengelola kegiatan kebudayaan, menyusun laporan, serta menggunakan teknologi informasi sangat dibutuhkan dalam mendukung kinerja pegawai. Di lapangan, pegawai yang memiliki keterampilan yang memadai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien, sehingga beban kerja terasa lebih ringan. Hal ini berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karena pegawai merasa mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, keterbatasan keterampilan dapat menimbulkan tekanan kerja dan rasa kurang percaya diri, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Indikator *self-concept* (konsep diri) juga turut berperan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Konsep diri yang positif, seperti rasa percaya diri, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan, mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan penuh dedikasi. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki konsep diri yang kuat cenderung lebih mampu menghadapi tantangan kerja serta menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan maupun atasan. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara keseluruhan, ketiga indikator kompetensi tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang memadai, keterampilan yang baik, serta konsep diri yang positif cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan mereka mampu menjalankan tugas dengan optimal dan merasa memiliki peran penting dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan diri menjadi langkah penting untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan individu dalam mengelola pekerjaannya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan kepuasan yang dirasakan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu mencapai target kerja, sehingga memberikan kepuasan secara psikologis. Selain itu, penelitian oleh Mangkunegara (2017) juga menjelaskan bahwa kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai karena individu merasa mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, kompetensi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan, pendidikan, dan pembinaan secara berkelanjutan agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi dan kompetensi merupakan dua faktor yang saling melengkapi. Budaya organisasi berfungsi sebagai lingkungan yang membentuk perilaku kerja, sedangkan kompetensi merupakan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan.

Budaya organisasi dan kompetensi pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng secara bersama-sama menunjukkan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Dari sisi budaya organisasi, indikator inovasi dan pengambilan risiko terlihat dari adanya upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk mengembangkan

ide-ide kreatif dalam pelaksanaan program kebudayaan. Sementara itu, dari sisi kompetensi, pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki pegawai terkait bidang tugasnya turut mendukung keberhasilan dalam mengimplementasikan ide tersebut. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan memadai dan didukung oleh lingkungan kerja yang inovatif cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi karena dapat berkontribusi secara optimal. Selanjutnya, perhatian terhadap detail sebagai bagian dari budaya organisasi juga berjalan beriringan dengan keterampilan (*skill*) yang dimiliki pegawai. Dalam pelaksanaan tugas, pegawai dituntut untuk bekerja secara teliti, terutama dalam penyusunan laporan dan pelaksanaan kegiatan kebudayaan. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis yang baik mampu memenuhi tuntutan ketelitian tersebut dengan lebih efektif. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa kombinasi antara budaya kerja yang menekankan keterampilan yang memadai membuat pegawai merasa lebih percaya diri dan dihargai atas hasil kerjanya, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, orientasi hasil dalam budaya organisasi juga memiliki keterkaitan dengan konsep diri (*self-concept*) pegawai. Organisasi menetapkan target kinerja yang harus dicapai, sehingga pegawai dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, dan komitmen terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki konsep diri yang positif cenderung mampu menghadapi tekanan kerja dan menjadikan target sebagai motivasi untuk berprestasi. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa ketika pegawai mampu mencapai target kerja dan mendapatkan pengakuan atas pencapaiannya, muncul rasa bangga dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Secara keseluruhan, sinergi antara budaya organisasi dan kompetensi pegawai terbukti mempengaruhi kepuasan kerja di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi, menekankan ketelitian, serta berorientasi pada hasil akan semakin efektif apabila didukung oleh kompetensi pegawai yang baik, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun konsep diri. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian, peningkatan budaya organisasi dan kompetensi secara bersamaan menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi dan kemampuan individu. Selain itu, penelitian oleh Ghazali (2018) yang menyatakan bahwa dalam model penelitian, variabel independen secara simultan dapat memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap variabel dependen dibandingkan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara faktor internal dan eksternal sangat penting dalam menjelaskan kepuasan kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan. Upaya peningkatan budaya organisasi harus diiringi dengan pengembangan kompetensi pegawai agar dapat menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Pendekatan yang terpadu dalam pengelolaan sumber daya

manusia akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Selain itu, secara simultan kedua variabel tersebut juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi serta semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka akan semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar instansi terus memperkuat budaya organisasi yang positif melalui peningkatan kerja sama tim, komunikasi yang efektif, serta dukungan pimpinan kepada pegawai. Di samping itu, peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier secara berkelanjutan juga perlu dilakukan guna menunjang kepuasan dan kinerja kerja. Pegawai diharapkan mampu secara aktif mengembangkan kompetensi diri dan menjaga budaya organisasi yang kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, serta memperluas objek dan metode penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 45–56.
- Dewi, N. (2023). Faktor Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 77–89.
- Dipayana, G. D., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 112–121.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8, 121–126.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2021). Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(2), 33–44.
- Lestari, D. (2023). Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 12(3), 101–115.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Nugroho, B. (2020). *Kompetensi dan Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Publik*. Pustaka Ilmiah.
- Pratama, A. (2023). Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Peningkatan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 22–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, M. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 88–97.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumerdana, K. K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 85–95.