



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 4821-4836

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kerjasama Tim, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Kesekretariatan Dinas Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan

Nur Zakiah Khaeriyah Tasrief^{1✉}, Masdar Mas'ud², Sanusi Hamid³

Universitas Muslim Indonesia

Email: nzakiahk@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pengaruh Kerjasama Tim, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi. Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan; (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan; (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 38 pegawai negeri sipil yang bekerja di Bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam hal ini, untuk mengkonfirmasi hipotesis teknik penelitian kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda yang didukung oleh aplikasi IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kerjasama tim berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan; (2) budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan; (3) pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

Abstract

The Influence of Teamwork, Organizational Culture, and Career Development on Employee Job Satisfaction in the Secretariat Division of the Public Works and Construction Department of South Sulawesi Province. This study was conducted with the aim of: (1) knowing and analyzing the influence of Teamwork on Employee Job Satisfaction in the Secretariat Division of the Public Works and Construction Department of South Sulawesi Province; (2) knowing and analyzing the influence of Organizational Culture on Employee Job Satisfaction in the Secretariat Division of the Public Works and Construction Department of South Sulawesi Province; (3) knowing and analyzing the influence of Career Development on Employee Job Satisfaction in the Secretariat Division of the Public Works and Construction Department of South Sulawesi Province. This study uses a descriptive research method using a quantitative approach. The sampling technique uses a saturated sampling method or census method, namely all members of the population are used as samples with the number of samples used being 38 civil servants working in the Secretariat Section of the Bina Marga and Bina Konstruksi Service of South Sulawesi Province. In this case, to confirm the hypothesis, the research technique was then analyzed using multiple linear regression analysis techniques supported by the IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 26 application. The results of this study show that: (1) teamwork has a positive and insignificant influence on employee job satisfaction in the Secretariat Division of the South Sulawesi Province Highways and Construction Service; (2) organizational culture has a negative and insignificant influence on employee job satisfaction in the Secretariat Division of the South Sulawesi Province Highways and Construction Service; (3) career development has a positive and significant influence on employee job satisfaction in the Secretariat Division of the South Sulawesi Province Highways and Construction Service.

Keywords: *Teamwork, Organizational Culture, Career Development, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) khususnya pegawai pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selanjutnya berubah istilah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negeri selaku pengembangan tugas dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan di berbagai bidang sesuai dengan perannya masing-masing harus selalu diupayakan peningkatan kemampuan kinerjanya agar produktivitas kerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terpenuhi sesuai tuntutan dan kebutuhan. Suatu lembaga dalam mewujudkan tujuannya diperlukan SDM yang berkualitas karena tumbuh kembang suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusianya.

Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur pegawai negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berisikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa.

Kerjasama tim merupakan salah satu tindakan yang mendorong para pegawai bekerja secara efektif. Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu pegawai untuk lebih kreatif karena adanya kerjasama pegawai saling tukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerja yang ada. Kerjasama tim adalah bentuk kerja bersama atau kelompok yang dikoordinasikan dengan baik untuk bekerja dengan pimpinan dimana tim beranggotakan orang-orang yang mempunyai keterampilan ataupun keahlian yang berbeda. Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya.

Pengembangan karir dalam organisasi dapat semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan, menjadikan mereka semakin sukses, dan memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Alasannya, jika pengembangan karir perusahaan yang ada sudah ada dan dapat diimplementasikan dengan jelas, maka seseorang akan termotivasi. Jika sebuah organisasi ingin tetap eksis dalam dunia bisnis yang terus menerus mengalami, maka harus selalu mengembangkan sumber daya manusianya. Pengembangan karir merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karir seseorang. Proses ini melibatkan sejumlah tindakan seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengalaman kerja, dan kesadaran diri guna mengenali kelebihan dan kekurangan diri. Oleh karena itu, pengembangan karir sangat penting untuk kemajuan profesional dan mencapai tujuan karir jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan Pengaruh Kerjasama Tim, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan data kuantitatif sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 38 orang. mengacu pada pendapat (Arikunto, 2016:140), bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Instrumen Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim

Item	Korelasi Pearson	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
P1	0,585	0,320	0,000	Valid
P2	0,691	0,320	0,000	Valid
P3	0,679	0,320	0,000	Valid
P4	0,426	0,320	0,008	Valid
P5	0,498	0,320	0,001	Valid
P6	0,356	0,320	0,028	Valid
P7	0,557	0,320	0,000	Valid
P8	0,591	0,320	0,000	Valid
P9	0,541	0,320	0,000	Valid
P10	0,458	0,320	0,004	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item	Korelasi Pearson	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
P1	0,482	0,320	0,002	Valid
P2	0,645	0,320	0,000	Valid
P3	0,617	0,320	0,000	Valid
P4	0,426	0,320	0,008	Valid
P5	0,477	0,320	0,002	Valid
P6	0,375	0,320	0,020	Valid
P7	0,557	0,320	0,000	Valid
P8	0,591	0,320	0,000	Valid
P9	0,493	0,320	0,002	Valid
P10	0,513	0,320	0,001	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item	Korelasi Pearson	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
P1	0,251	0,320	0,128	Tidak valid
P2	0,330	0,320	0,043	Valid
P3	0,238	0,320	0,150	Tidak valid
P4	0,355	0,320	0,029	Valid
P5	0,271	0,320	0,099	Tidak valid
P6	0,041	0,320	0,806	Tidak valid
P7	0,174	0,320	0,296	Tidak valid
P8	0,421	0,320	0,008	Valid
P9	0,417	0,320	0,009	Valid
P10	0,048	0,320	0,774	Tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.

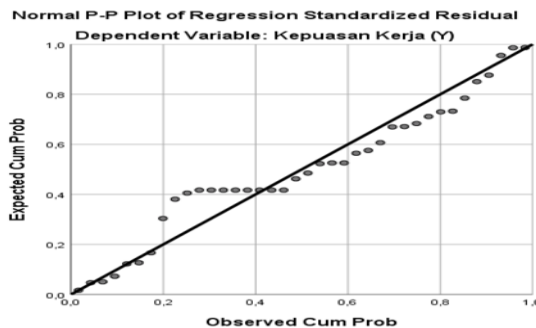
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kerjasama Tim	0,822	Reliabel
Budaya Organisasi	0,785	Reliabel
Pengembangan Karir	0,869	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,839	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang

cukup besar $>0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koefisien dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas



Hasil penelitian pada gambar diagram dan normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi dengan uji normalitas terdistribusi secara normal

2. Uji Multikolinearitas

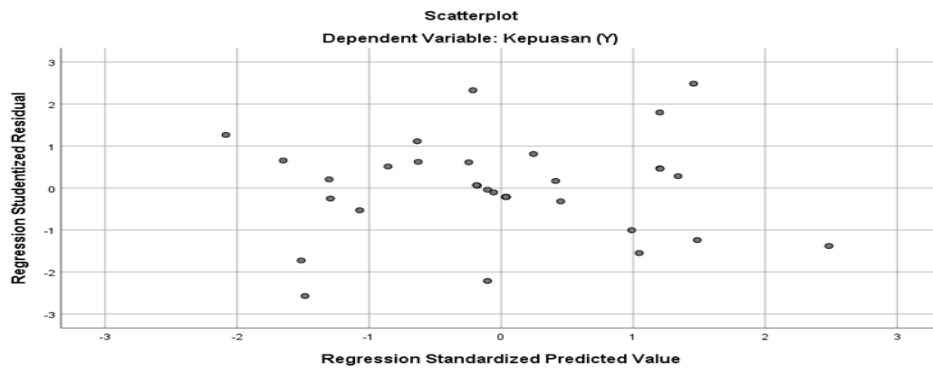
Tabel 5.

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kerjasama Tim	0,652	1,533	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,594	1,685	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan Karir	0,788	1,268	Tidak terjadi multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* lebih besar 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi.



Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *scatterplot* di atas. Dari grafik tersebut, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Hasil Uji hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen (dalam hal ini, kepuasan kerja) dengan beberapa variabel independen (dalam hal ini, kerjasama tim, budaya organisasi, dan pengembangan karir). Sederhananya, uji ini memahami bagaimana perubahan pada variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 6.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6,464	6,590		,981	,334
1	Kerjasama Tim (X1)	,205	,173	,154	1,185	,244
	Budaya Organisasi (X2)	-,009	,184	-,007	-,049	,961
	Pengembangan Karir (X3)	,654	,107	,727	6,139	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

$$Y = 6,464 + 0,205X1 - 0,009X2 + 0,654X3 + \varepsilon$$

2. Uji (R^2) (Koefisien Determinasi)

Tabel 7.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,591	2,390

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Kerjasama Tim (X1), Budaya Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui seberapa besar varian variabel dependen yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kerjasama tim, budaya organisasi dan pengembangan karir yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,790 atau 79%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), budaya organisasi (X2) dan pengembangan karir (X3) dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) sebesar 79%. Nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh kerjasama tim, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,790 atau 79%.
- 2) Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,624 atau 62,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel kerjasama tim, budaya organisasi, dan pengembangan karir. Hal ini berarti bahwa 37,6% dari kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

3. Hasil Uji F

Tabel 8.

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	322,867	3	107,622	18,841	,000 ^b
	Residual	194,212	34	5,712		
	Total	517,079	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Kerjasama Tim (X1), Budaya Organisasi (X2)

Dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,841 (dibulatkan menjadi 18,84) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{nilai standar signifikansi } 0,05$ atau taraf nyata 5%. Karena nilai $F_{hitung} 18,84 > F_{tabel} 2,87$, maka variabel-variabel independen yang terdiri dari kerjasama tim, budaya organisasi dan pengembangan karir dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

4. Uji t

Tabel 9.

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi (sig)
Kerjasama Tim (X1)	1,185		0,244
Budaya Organisasi (X2)	-0,049	1,691	0,961
Pengembangan Karir (X3)	6,139		0,000

Berdasarkan hasil uji parsial di atas dapat diketahui pengaruh variabel independen yaitu kerjasama tim, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1 (H1), Kerjasama Tim (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditolak. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu $t_{hitung} X1 = 1,185 < 1,691$ dan nilai signifikansi X1 sebesar $0,244 > 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan kata lain H1 ditolak;
- 2) Hipotesis 2 (H2), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditolak. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu $t_{hitung} X2 = -0,049 < 1,691$ dan nilai signifikansi X2 sebesar $0,961 > 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan kata lain H2 ditolak;
- 3) Hipotesis 3 (H3), Pengembangan Karir (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) diterima. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu $t_{hitung} X3 = 6,139 > 1,691$ dan nilai signifikansi X3 sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan kata lain H3 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik t yang telah dilakukan maka didapatkan nilai signifikansi untuk variabel kerjasama tim lebih besar dari 0,05. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel kerjasama tim bertanda positif, berarti apabila semakin meningkat kerjasama tim antar pegawai maka akan mengakibatkan kenaikan pada kepuasan kerja pegawai namun tidak signifikan. Dimana hasil penelitian ini, yaitu variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, menolak hipotesis pertama (H1) yang telah dirumuskan.

Salah satu keuntungan utama dari kerjasama tim adalah peningkatan produktivitas kerja. Dalam sebuah tim yang solid, setiap anggota memiliki peranan dan tanggung jawabnya masing-masing. Kolaborasi antara individu-individu ini memungkinkan tugas-tugas diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, dukungan dan bantuan dari rekannya juga membantu mengurangi beban pekerjaan individu sehingga mendorong pencapaian target secara optimal.

Selain meningkatkan produktivitas, kerjasama tim juga berperan penting dalam pembangunan komunikasi yang efektif di antara anggota-anggotanya. Komunikasi yang baik merupakan salah satu kunci sukses untuk menjaga harmoni dan kelancaran jalannya proyek atau tugas-tugas sehari-hari. Melalui diskusi terbuka dan saling mendengarkan pendapat serta ide-ide konstruktif dari setiap anggota tim, masalah dapat dipecahkan dengan lebih cepat dan solusi inovatif pun bisa ditemukan. Namun demikian, tidak selalu mudah menjaga kerjasama tim karena adanya tantangan-tantangan tertentu seperti perbedaan pendapat, kepribadian yang berbeda, atau konflik antar pegawai. Oleh karena itu, pemimpin harus menciptakan situasi yang menguntungkan bagi semua orang agar bisa bekerja sama dengan harmonis. Hal ini dapat dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan tentang etika kerjasama tim dan bagaimana cara saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budiono (2021), Guzman, Bartolo, Mendoza, Vigonte, Abante (2023), dan Cuong, Linh B.P., Linh N.K. Hue, Phong (2024). Hasil ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: kerjasama tim yang tidak terjalin dengan baik, komunikasi yang kurang lancar, kurangnya penghargaan terhadap kontribusi rekan kerja, kurangnya rasa percaya antar rekan kerja, dan kurangnya pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Habibi (2020) dan Octavia (2022) yang berpendapat bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan semakin puas pegawai terhadap kerjasama yang dilakukan maka semakin mampu pegawai tersebut memenuhi tujuan instansi. Selain itu, kerjasama tim antar pegawai memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan kinerja yang terbaik pada instansi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik t yang dilakukan maka diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi lebih besar dari 0,05. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi bertanda negatif, berarti apabila semakin sering budaya organisasi diterapkan maka akan mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja pegawai. Dimana hasil penelitian ini, yaitu variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, menolak hipotesis kedua (H2) yang telah dirumuskan.

Budaya organisasi yang diterapkan dan dijalankan di sebuah organisasi atau perusahaan, dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kepuasan kerja pegawai di dalamnya. Budaya yang kuat mampu membawa organisasi menuju perkembangan yang lebih baik dan jika mendukung standar etika tinggi, budaya ini akan berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai. Pegawai yang menginternalisasi nilai-nilai organisasi ini akan mencerminkan kepribadian organisasi tersebut.

Keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan, toleransi terhadap pekerjaan berisiko, kejelasan dalam saran dan harapan terhadap prestasi organisasi, serta dukungan komunikasi dari atasan, semuanya berkontribusi pada komitmen pegawai terhadap organisasi dan membentuk budaya organisasi yang baik. Ketika pegawai melakukan ini dengan sukarela dan tanpa paksaan, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja. Namun sebaliknya, menanamkan budaya organisasi yang buruk dalam suatu organisasi, terutama instansi juga dapat berdampak buruk pada berbagai tingkatan. Budaya tersebut dapat menyebabkan rendahnya moral pegawai, tingginya tingkat pergantian pegawai, penolakan terhadap perubahan, menurunnya produktivitas, dan terhambatnya kinerja organisasi. Budaya organisasi yang buruk juga dapat menumbuhkan rasa tidak percaya, mendorong perilaku yang tidak etis, serta menghambat kreativitas dan inovasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kalsum, Harlen, Machasin (2023) dan Hutabarat, Lubis (2023). Hasil ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: pegawai tidak merasa nyaman dan betah bekerja, pegawai tidak termotivasi

untuk bekerja sama, pegawai tidak mendukung perubahan, dan pegawai memiliki moral yang rendah.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tumbelaka, Alhabsji, Nimran (2016) dan Sarantuya, Altanchimeg, Tsolmon, Buyankhishig (2020) yang berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang baik dapat membuat pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga mereka lebih berkomitmen dan loyal kepada instansi.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik t yang dilakukan maka diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan karir lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir bertanda positif, berarti apabila semakin baik pengembangan karir untuk pegawai maka akan mengakibatkan kenaikan pada kepuasan kerja pegawai. Dimana hasil penelitian ini, yaitu variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, menerima hipotesis ketiga (H3) yang telah dirumuskan.

Pengembangan karir berhubungan dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial karena manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. apabila program pengembangan karir baik maka kepuasan kerja karyawan tinggi, demikian sebaliknya.

Pengembangan karir tidak hanya sangat bermanfaat bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, namun juga bagi instansi secara keseluruhan. Berbagai manfaat pengembangan karir adalah mengembangkan para pegawai yang dapat dipromosikan, menurunkan perputaran pegawai, mengungkap potensi pegawai, mendorong pertumbuhan, memuaskan kebutuhan pegawai dan membantu pelaksanaan rencana kegiatan yang telah disetujui

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diawati, Sugesti (2015), Akhmal, Laia, Sari (2019), dan Rulianti, Nurpribadi (2023). Hasil ini disebabkan karena dari awal pegawai memasuki instansi, sebaiknya seorang pegawai sudah mampu merencanakan jenjang karirnya selama dalam instansi tersebut, sedangkan tugas instansi hanyalah memfasilitasi pegawai dan memberi informasi bagaimana seorang pegawai mencapai karir tujuannya, seperti menentukan syarat-syarat tertentu dalam menempuh jabatan tertentu..

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrianti, Prasetyo (2019) dan Arum (2021) yang berpendapat bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai dengan cara meningkatkan lingkungan kerja, pengembangan karir, serta motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka pada kesempatan ini peneliti akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran atas hasil penelitian yang peneliti lakukan. Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Kesekretariatan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan hasil penelitian ini maka masalah kerjasama tim perlu menjadi perhatian, karena dengan kerjasama tim akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk merasa puas dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian telah menjawab masalah dan hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ditolak.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil penelitian ini maka masalah budaya organisasi perlu menjadi perhatian, karena budaya organisasi menjadi pedoman bagi seluruh pegawai selama bekerja di sebuah instansi. Hasil penelitian ini telah menjawab masalah dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ditolak.
3. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh

terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima atau terbukti secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Akhmal, A., Laia, F., Sari, R. A. (2019), PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN, *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)* Volume 08, Nomor 01, Hal 01-06
- Andi Assyifa Puspa Ningrum, Damingun, & Bun Yamin. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6952 –. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.4148>
- Bartolo, J. D., De Guzman L. C. A., Mendoza, M. G. (2023), EFFECT OF TEAMWORK ON JOB SATISFACTION AMONG STAFF AT A TERTIARY HOSPITAL IN MAKATI CITY: A LITERATURE REVIEW
- Cuong, T. T., Linh, B. P., Linh, N.K., Hue, T. H., Phuong, H.T.M (2024), The Impact of Teamwork on Job Satisfaction in Vietnam. *IJIRME*, Volume 3 Issue 01. DOI: 10.58806/ijirme.2024.v3i1n06
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Davis Keith, William Frederick. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fahrizi, Naser, A., Aziz, E. A. (2021), HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk DI BANDAR LAMPUNG, *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* Vol. 05, No. 01
- Farhan Saputra, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Dita Puspitasari, & Bayu Putra Danaya. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 168–186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim

- terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168–174. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- Ghayas, M.M & Hussain, J. (2015). Job satisfaction, service quality and the customer satisfaction in the sector of karachi. *Internasional E-Journal of Advance in Social Sciences*, 1 (3): 443-451.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Haryani, P. Y. (2013). Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja dan Keinginan Untuk Pensiun Dini. *Buletin Studi Ekonomi*.
- Hendra Wahyuddin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 1(2), page: 51 – 56
- Jatmiko, Wianar Trama. Silvanita, Anita. (2021). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Bogor. *e-Proceeding of Management*. Vol. 8, No. 6.
- Kalsum, Umi; Harlen, Harlen; and Machasin, Machasin (2023) "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION PADA PERAWAT RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU," *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*: Vol. 5: Iss. 1, Article 5. DOI: 10.7454/jsht.v5i1.1017
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Lijan Poltak Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Lisdiani, V., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 105–112.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Charlotte: Information Age Publishing (IAP)
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN*, 9(1). <http://jurnal.stiesabang.ac.id/index.php/simen/article/view/85>
- Mulyati, T., & Herawati, N. R. (2022). Analyzing the Effect of Leadership, Teamwork and Employee Involvement on Employee Performance: Study at PT Attaraya Jaya Perkasa Madiun. *Proceedings of the 2nd International Conference on Education and Technology (ICETECH 2021)*, 630(Icotech 2021), 365–371.

<https://doi.org/10.2991/assehr.k.220103.052>

- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181–192. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Ningsih, R. Y., & Setiawan, D. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293238.
- Nitisimeto (2019). *Manajemen Personalialia : (Manajemen sumber daya manusia) / Penerbit PT. Ghalia Jakarta.*
- Nurhidayah, Mas'ud, M., & Waluyo, H. S. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MAMUJU. *The Manusagre Journal*, 1(5), 824–834. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/4157>
- Puteri, S. N., Sulistyandari, & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 392–401.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2.1688>
- Rahim, S. Y. R., Mas'ud, M., & Maryadi, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN.