

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Start-Up Kota Palu

The Influence of Organizational Culture and Workload on Employee Job Satisfaction in Start-Up Companies in Palu City

Muhammad Taufiq^{1*}, Haris Abd. Kadir², Umar³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palu

*Email Korespondensi: dhln891@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan start-up kota Palu. Di era pertumbuhan start-up yang pesat, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas dan retensi. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan analisis data kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel budaSya organisasi dan beban kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana budaya organisasi yang positif dan pengelolaan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini diharapkan bermanfaat bagi manajemen perusahaan start-up dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan produktif. Penelitian ini juga berkontribusi pada literatur manajemen dengan memberikan perspektif baru dalam konteks lokal yang spesifik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to examine the influence of organisational culture and workload on employee job satisfaction in start-up companies in the city of Palu. In an era of rapid start-up growth, understanding the factors that influence employee job satisfaction is crucial for enhancing productivity and retention. The research method used was a survey with quantitative data analysis to determine the relationship between the variables of organisational culture and workload with job satisfaction. The results are expected to provide an in-depth insight into how a positive organisational culture and balanced workload management can enhance employee job satisfaction. These findings are expected to benefit the management of start-up companies by enabling them to design more effective policies that create a satisfying and productive work environment. This research also contributes to management literature by providing a new perspective within a specific local context.

Keywords: Organisational Culture, Workload, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Era digitalisasi telah mendorong pertumbuhan signifikan sektor start-up di Indonesia, termasuk di Kota Palu, Sulawesi Tengah, yang mulai menunjukkan potensinya sebagai salah satu pusat ekonomi digital di kawasan timur. Start-up umumnya ditandai dengan karakteristik dinamis, inovatif, dan berorientasi teknologi, namun juga menghadapi tantangan internal, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberlanjutan start-up, mengingat adanya tuntutan fleksibilitas, beban kerja yang tinggi, serta dinamika budaya organisasi yang berbeda dari perusahaan konvensional.

Di Kota Palu, perpaduan budaya lokal dengan nilai modern start-up menimbulkan dinamika tersendiri dalam pembentukan budaya organisasi, yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, keterbatasan sumber daya membuat karyawan seringkali memikul peran ganda yang berdampak pada beban kerja dan tingkat stres. Data Disperindag (2024) menunjukkan terdapat 96 start-up yang tumbuh di Kota Palu pada periode 2017–2023, menandakan peran penting sektor ini dalam membuka lapangan kerja baru, meskipun masih terdapat kesenjangan antara ekspektasi dan realitas kerja.

Meskipun sejumlah penelitian telah menyoroti hubungan budaya organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja, sebagian besar dilakukan di perusahaan besar atau kota metropolitan. Kajian dalam konteks lokal, khususnya di start-up di kota berkembang seperti Palu, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan start-up di Kota Palu, guna memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan ekosistem start-up serta perumusan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan start-up di Kota Palu. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan secara online kepada seluruh karyawan dari tujuh perusahaan start-up di bidang penjualan pakaian dengan total populasi 30 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik total sampling digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Variabel penelitian terdiri dari budaya organisasi (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin. Data yang terkumpul diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Analisis dilakukan melalui uji asumsi klasik, uji simultan (F), uji parsial (t), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 30 responden karyawan start-up di Kota Palu yang bergerak di bidang penjualan pakaian. Mayoritas responden berusia di bawah 25 tahun (87%) dan berjenis kelamin perempuan (60%). Data ini menunjukkan bahwa industri start-up di Palu masih didominasi oleh generasi muda, sejalan dengan karakteristik global start-up yang identik dengan kreativitas, fleksibilitas, dan semangat inovasi.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi di atas 0,3 sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih dari 0,60, yang menandakan bahwa instrumen penelitian reliabel. Seluruh uji asumsi klasik, baik normalitas, multikolinearitas, maupun heteroskedastisitas juga terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 9,211 + 0,087X_1 + 0,152X_2$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,560. Hal ini menunjukkan bahwa 56% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan beban kerja, sementara sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, atau peluang pengembangan karier.

Uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (F hitung = 17,161; $sig < 0,05$). Hasil uji parsial memperkuat temuan ini, di mana budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai $t = 5,858$ ($sig = 0,000$), sedangkan beban kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai $t = 2,626$ ($sig = 0,014$). Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan pada start-up di Kota Palu.

Budaya organisasi terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Budaya kerja yang dinamis, kolaboratif, dan terbuka terhadap ide baru mendorong keterikatan kerja generasi muda yang mendominasi industri start-up. Hasil ini sejalan dengan penelitian Robbins & Judge (2017) yang menekankan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Sementara itu, beban kerja juga berpengaruh signifikan meskipun dengan koefisien yang lebih kecil. Kondisi khas start-up yang menuntut karyawan untuk mengembangkan berbagai peran memang berpotensi menimbulkan stres, tetapi jika dikelola dengan baik justru dapat meningkatkan keterampilan, rasa pencapaian, serta kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Putra & Dewi (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja moderat mampu meningkatkan kepuasan, sementara beban kerja berlebihan justru menurunkannya.

Dalam konteks lokal, hasil penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh nilai-nilai budaya daerah yang berpadu dengan budaya kerja modern start-up di Kota Palu. Perpaduan antara nilai kekeluargaan, kebersamaan, dan gotong royong dengan tuntutan inovasi dan fleksibilitas menciptakan dinamika unik dalam membentuk iklim kerja.

Hal ini berpotensi menjadi kekuatan dalam meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen start-up di Palu untuk merancang budaya organisasi yang lebih inklusif dan mendukung kreativitas, serta mengelola beban kerja secara adil agar dapat menghindari kelelahan kerja. Dari sisi akademis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan perspektif baru pada konteks start-up di kota berkembang, yang selama ini masih jarang diteliti. Selain itu, hasil penelitian juga dapat menjadi rujukan strategis bagi pemerintah daerah dan inkubator bisnis dalam menyusun program pengembangan ekosistem start-up yang lebih berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Start-up di Kota Palu

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Start-up di Kota Palu khususnya di Bidang Penjualan Pakaian. Hasil tersebut memberikan arti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan Budaya Organisasi dan Beban Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah antara budaya organisasi yang baik dan beban kerja yang terkelola dengan baik menciptakan sinergi yang positif. Karyawan yang bekerja dalam budaya yang mendukung cenderung lebih bisa mengatasi beban kerja mereka dengan baik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Interaksi antara budaya organisasi dan beban kerja menciptakan efek sinergis. Ketika budaya organisasi kuat, karyawan merasa lebih nyaman untuk mengemukakan pendapat dan berbagi tantangan yang mereka hadapi. Hal ini memungkinkan manajemen untuk menyesuaikan beban kerja agar lebih sesuai dengan kondisi karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Schneider., 2000) dan (Reichers., 2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat memoderasi dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam budaya yang mendukung, karyawan dapat menangani beban kerja yang tinggi dengan lebih baik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Start-up di Kota Palu

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Start-up di Kota Palu khususnya di Bidang Penjualan Pakaian. Hasil tersebut memberikan arti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja dapat diterima.

Penerapan budaya organisasi yang signifikan dan positif mempunyai dampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, meningkatkan keterlibatan, memperkuat hubungan antar karyawan, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi. Lingkungan yang mendukung ini mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih nyaman dalam mengekspresikan ide dan menghadapi tantangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Schein., 2010) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan secara positif. Budaya yang mendukung pengembangan dan pembelajaran berhubungan erat dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Start-up di Kota Palu

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Start-up di Kota Palu khusus di bidang Penjualan Pakaian. Hasil tersebut memberikan arti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan Beban Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja yang positif dan terkelola dengan baik memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan beban kerja yang seimbang, memberikan tantangan yang memadai, dan menciptakan dukungan sosial, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Bakker., 2007) dan (Demerouti., 2007) yang menunjukkan bahwa ketika beban kerja dikelola dengan baik dan diimbangi dengan sumber daya yang cukup, kepuasan kerja meningkat. Beban kerja yang positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik..

KESIMPULAN

Budaya Organisasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Start-up di Kota Palu. Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Start-up di Kota Palu. Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Start-up di Kota Palu.

SARAN

Kota Palu sebagai pusat pertumbuhan start-up memiliki karakteristik unik yang perlu diteliti lebih dalam. Budaya organisasi dan beban kerja di perusahaan start-up di daerah ini mungkin berbeda dari wilayah lain. Penelitian ini akan memberikan wawasan yang relevan untuk memahami dinamika lokal dan tantangan yang dihadapi karyawan.

Hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan start-up di Palu. Dengan memahami pengaruh budaya organisasi dan beban kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi dan kinerja karyawan.

Bagi Peniliti Selanjutnya dapat Menginvestigasi pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan start-up di Kota Palu adalah langkah penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis tetapi juga praktis, memberikan wawasan yang dapat diimplementasikan untuk manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Rajendra, Nimas Shanty Mayangsari. (2020). ANALISIS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP ANALYSIS OF EMPLOYEE EFFECTIVENESS ON THE LIVING ENVIRONMENT CENTRAL SULAWESI PROVINCE. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palu*, Vol.7, No.1, 2020. <https://doi.org/10.56338/jsm.v7i1.1098>
- Adhan, M., Jufrizan, J., Prayogi, MA, & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>.
- Anandani, Dwi Anindya & Diana Rahmasari. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Burnout pada Pegawai Perusahaan Start-up. *Jurnal Penelitian Psiokologi*. Vol. 10, No.02. Hal 103-115.
- Antonios Rino Vanchapo (2019), *Beban Kerja dan Stres Kerja*, Qiara Media.
- Cholishoh, Amna (2021) *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan : studi kasus PT. Indoexim Internasional*. Tesis Sarjana (S1), Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Erni, 2011. *Organisasi Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi*, Alfabeta, Bandung
- Farid, Awaludin, Rahmiwati Habibu, Defita. (2022). “Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah The Effect of Work From Home (WFH) on Employee Performance at the Central Sulawesi Province Transportation Service. *Jurnal Sinar Manajemen*, 09(03). <https://doi.org/10.56338/jsm.v9i3.3000>
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP.
- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Deepublish .

- Krisdianto, D., Elvina Widyawati, C., & Saroh, S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Invention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya)*. *Jiagabi*, 12(1), 170–178.
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, *et al.* 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Prayogo, *et al* (2019) PERBANDINGAN TINGKAT PENGHASILAN ANTARA LAKI-LAKI LAJANG DAN LAKI-LAKI MENIKAH PERSPEKTIF ISLAM (STUDI PADA PENDUDUK LAKI-LAKI INDONESIA BERDASARKAN DATA INDONESIAN FAMILY LIFE SURVEY TAHUN 2007 DAN 2014) *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 6 No. 3 Maret 2019: 411-427.
- Rukhayati, Abdul Rahman, I Made OFayana (2024). The Influence Of Work Ability And Teamwork On Employee Performance At Pt. Nauli Jaya PersadaPengaruh Kemampuan Kerja Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nauli Jaya Persada, *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol. 11, No. 01, Maret 2024. <https://doi.org/10.56338/jsm.v11i1.5185>
- Rumawas, SAYA (2021). PENGUKURAN KUALITAS HIDUP SEBAGAI INDIKATOR STATUS KESEHATAN KOMPREHENSIF PADA INDIVIDU LANJUT USIA. *Jurnal Muara Medika Dan Psikologi Klinis* , 1 (1), 71.
- Rohim, N. (2023). *pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mandiri tunas finance cabang bandar lampung*. Skripsi S1 - Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung.
- Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Perlaku Organisasi* Diterjemahkan oleh Diana Angelia dkk (Jakarta: Salemba, 2008).
- Sulastri, & Onsardi. (2020). pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. *Jurnal of Manajement and Bussines*, 2(1), 1–9. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/> article/view/1215
- Sutrisno, Edy. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Sukarta Atmaja (2017) *Fungsi Manajemen Keuangan dan Struktur Kepemilikan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Aneka Industri yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016*.
- Sugiyono, (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)*
- Sugiyono. (2019). *Motode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.Cet ke-26*. Bandung: Alfabeta.