

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Setiap organisasi, baik yang bergerak dalam sektor publik maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pegawai merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan instansi dalam mewujudkan tujuan dan target yang telah direncanakan. Apabila sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik, maka akan tercipta kinerja yang optimal serta tercapainya kepuasan kerja pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2019), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan demi terciptanya produktivitas dan loyalitas kerja.

Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi, berkomitmen tinggi, dan memiliki keinginan untuk terus memberikan kontribusi terbaik. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas cenderung mengalami penurunan semangat, tingginya tingkat absensi, hingga kemungkinan *turnover* yang dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu, mengkaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja muncul dari persepsi pegawai

terhadap kesesuaian antara harapan dan realitas yang dirasakan dalam pekerjaan. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, budaya organisasi, serta kompetensi pegawai itu sendiri.

Faktor pertama yang sangat menentukan kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku, pembentuk identitas, serta perekat bagi pegawai dalam bekerja sama mencapai tujuan. Menurut Schein (2010), budaya organisasi mencerminkan pola dasar yang dipegang bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan untuk mengarahkan tindakan dalam menghadapi berbagai persoalan. Dengan budaya organisasi yang sehat, pegawai merasa lebih dihargai, memiliki keterikatan emosional, serta lebih mudah bekerja sama dengan rekan kerja. Budaya organisasi juga berfungsi untuk menciptakan rasa kebersamaan, memfasilitasi komunikasi, dan membangun kepercayaan antarpegawai. Jika nilai-nilai organisasi tertanam dengan baik, pegawai akan lebih termotivasi dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak konsisten dapat menimbulkan kebingungan, rendahnya motivasi, dan pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Kompetensi pegawai juga merupakan faktor penting, selain budaya organisasi. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja. Pegawai dengan kompetensi yang sesuai akan lebih percaya diri, mampu bekerja secara profesional, serta merasa puas dengan hasil kerjanya. Kompetensi pegawai dapat berkembang melalui

pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi biasanya lebih cepat beradaptasi dengan perubahan, mampu menghadapi tantangan, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, kesenjangan kompetensi dapat menimbulkan ketidakpuasan, karena pegawai merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan optimal.

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. Sejalan dengan arah Pembangunan Nasional, selain menekankan pada kedaulatan politik dan kemandirian ekonomi, penguatan kepribadian melalui kebudayaan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Hal ini sangat relevan mengingat perkembangan teknologi, perubahan budaya menuju kehidupan modern, serta arus globalisasi akhir-akhir ini menimbulkan tantangan bagi keberlangsungan nilai-nilai tradisional masyarakat adat. Oleh karena itu, peran pemerintah dan masyarakat sangat dibutuhkan untuk bersama-sama melindungi, mengembangkan, serta memanfaatkan warisan budaya yang dimiliki, sekaligus melakukan pembinaan sebagai upaya regenerasi sumber daya manusia. Upaya ini juga sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan yang menekankan pentingnya perlindungan budaya bangsa.

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. 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.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, ditemukan beberapa kondisi organisasi yang menunjukkan adanya permasalahan yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Salah satu kondisi yang terlihat adalah keterbatasan fasilitas kerja yang dimiliki masih sangat kurang. Hanya terdapat 3 Unit armada dan 2 masih dalam kondisi yang tua, sehingga terjadinya ketidakpuasan terhadap pegawai-pegawai yang bekerja di Dinas Kebudayaan, sebab pegawai merasa kurang nyaman dan memiliki rasa was-was ketika melaksanakan tugas sebab mengendarai kendaraan yang sudah berumur tua, tetapi ada 2 kendaraan yang disewakan khusus untuk Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas. Selain itu juga perlengkapan dan peralatan yang kurang memadai seperti meja dan kursi yang belum sebanding dengan jumlah pegawai, khususnya saat pelaksanaan rapat internal maupun aktivitas administrasi harian. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dapat memengaruhi kenyamanan kerja pegawai, sehingga berpotensi menurunkan konsentrasi, efektivitas pelaksanaan tugas, serta persepsi positif pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks budaya organisasi,

kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif masih perlu dioptimalkan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh keterbatasan fasilitas kerja yang tersedia. Para pegawai mengungkapkan bahwa kondisi ruang kerja yang panas dan sempit menyebabkan berkurangnya kenyamanan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Selain itu, setelah menyelesaikan tugas dengan tuntutan beban kerja fisik yang tinggi, pegawai belum memperoleh fasilitas yang memadai untuk membantu pemulihan kondisi fisik maupun mengurangi kelelahan saat kembali ke kantor. Faktor lain yang turut memengaruhi ketidakpuasan kerja adalah kondisi kendaraan dinas yang telah berusia tua dan kurang optimal penggunaannya. Kondisi ketidakpuasan ini tidak hanya dialami oleh pegawai non-ASN, tetapi juga dirasakan oleh pegawai ASN, sehingga tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan dinilai masih belum optimal.

Kepuasan terhadap rekan kerja juga menjadi faktor penting dalam menilai kondisi kepuasan kerja pegawai. Secara umum hubungan antarpegawai berjalan cukup harmonis, namun terdapat catatan bahwa kolaborasi antarbidang kerja belum maksimal. Beberapa pegawai menilai masih ada kecenderungan kerja sektoral sehingga koordinasi dan kerja sama lintas bagian belum terbangun dengan optimal. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja bersama dan menimbulkan perasaan kurang puas terhadap lingkungan kerja sosial di instansi. Kepuasan terhadap peluang pengembangan karier masih menjadi salah satu titik lemah yang signifikan. Pegawai non-ASN yang jumlahnya dominan (79,2%) merasa belum

memiliki kepastian jenjang karir yang jelas, sehingga menurunkan motivasi dalam bekerja. Bahkan bagi ASN, kesempatan untuk promosi jabatan atau mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dinilai masih terbatas dan tidak merata. Hal ini menimbulkan persepsi bahwa peluang peningkatan karir masih kurang terbuka bagi semua pegawai. Fakta di lapangan juga menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas pengembangan diri, seperti pelatihan dan workshop, menjadi keluhan tersendiri. Sebagian pegawai merasa bahwa kebutuhan mereka untuk meningkatkan kompetensi belum sepenuhnya difasilitasi oleh organisasi. Kurangnya pembekalan yang memadai berdampak pada keterampilan yang stagnan dan berimplikasi pada rendahnya kepuasan kerja, terutama dari aspek pengembangan profesionalisme. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng masih memerlukan perhatian serius, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan pimpinan, relasi antar rekan kerja, maupun peluang pengembangan karir. Jika aspek-aspek tersebut tidak ditangani dengan strategi pengelolaan SDM yang tepat, maka berpotensi menghambat produktivitas, loyalitas, dan kualitas pelayanan publik yang menjadi tujuan utama organisasi.

Budaya organisasi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng sudah cukup baik, terutama dari sisi inovasi dan pengambilan risiko. Pegawai didorong untuk berani memberikan gagasan baru dalam pengelolaan program kebudayaan, termasuk penggunaan teknologi digital dalam promosi seni tradisi dan pengembangan kegiatan berbasis komunitas. Meski pengambilan risiko dilakukan dengan hati-hati, organisasi tetap terbuka pada ide-ide kreatif sebagai bentuk adaptasi terhadap perkembangan zaman. Selain itu, budaya organisasi juga

tercermin dalam perhatian terhadap detail, orientasi hasil, serta orientasi orang. Pimpinan dan pegawai menunjukkan kepedulian terhadap ketelitian administrasi, kelengkapan data, serta akurasi laporan sebagai bagian dari tanggung jawab pelayanan publik. Pada saat yang sama, pencapaian target kinerja dan kepuasan masyarakat tetap menjadi prioritas utama. Budaya ini juga menekankan kepedulian pada pegawai melalui pembinaan kedisiplinan dan pengembangan kompetensi sehingga menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Dari sisi orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas, kerja sama antarpegawai berlangsung cukup solid, ditandai dengan adanya gotong royong dalam penyelenggaraan kegiatan seni budaya maupun apel pagi rutin. Semangat kompetitif ditunjukkan dalam upaya memberikan pelayanan terbaik, namun tetap dijaga agar tidak mengganggu stabilitas organisasi. Stabilitas juga tampak dari adanya mekanisme birokrasi yang tertib dan pengawasan internal yang konsisten, sehingga budaya organisasi Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dapat dikatakan cukup baik dalam mendukung kinerja instansi secara keseluruhan.

Kompetensi pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng sudah cukup baik dari aspek pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pegawai memiliki pemahaman yang memadai mengenai regulasi kebudayaan, administrasi pemerintahan, serta program pelestarian seni dan budaya lokal. Pengetahuan tersebut didukung oleh keterampilan dalam melaksanakan kegiatan, baik dalam bentuk penyusunan laporan, penyelenggaraan acara seni budaya, maupun pemanfaatan teknologi digital untuk publikasi dan promosi budaya. Hal ini memperlihatkan bahwa pegawai mampu menguasai aspek teknis maupun substantif dalam bidang tugasnya. Selain itu, kompetensi pegawai juga tercermin dari konsep

diri (*self-concept*), sifat-sifat pribadi (*traits*), dan motivasi (*motives*) yang positif. Pegawai menunjukkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tanggung jawab, memiliki sifat disiplin, kerja sama, dan loyalitas terhadap organisasi. Motivasi untuk terus berkontribusi terlihat dari partisipasi aktif dalam program pembinaan, kegiatan sosialisasi nilai-nilai ASN BerAKHLAK, serta upaya menjaga eksistensi kebudayaan lokal. Kondisi ini menandakan bahwa kompetensi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng tidak hanya didukung oleh aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga oleh sikap mental, kepribadian, dan dorongan internal yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai-nilai budaya organisasi yang diharapkan dengan perilaku kerja aktual pegawai, serta antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis. Secara normatif, nilai-nilai budaya organisasi seperti profesionalisme, integritas, kerja sama, dan orientasi pada pelayanan publik seharusnya terinternalisasi dan tercermin secara konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Namun demikian, pada kenyataannya masih dijumpai 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.”

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu:

1. **Tingginya Beban Kerja Pegawai**

Pegawai menghadapi beban kerja tinggi dengan fasilitas pendukung terbatas, sehingga menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.

2. **Kurangnya Komunikasi Antar Rekan Kerja**

Komunikasi antarpegawai belum efektif sehingga menghambat koordinasi, memperlambat keputusan, dan mengurangi kebersamaan.

3. **Kurangnya Solidaritas Tim Kerja**

Masih ada kecenderungan kerja sektoral antarbidang yang membuat solidaritas tim lemah dan efektivitas program berkurang.

4. **Perbedaan Hasil Penelitian Sebelumnya**

Hasil penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berbeda-beda, menimbulkan research gap yang relevan untuk diteliti lebih lanjut.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka ruang lingkup permasalahan dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Penelitian hanya akan mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, tanpa membahas faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, atau kondisi fisik lingkungan kerja.
2. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, tanpa melibatkan instansi pemerintah daerah lainnya di wilayah Buleleng maupun di luar kabupaten tersebut.
3. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dibatasi pada persepsi subjektif pegawai terhadap budaya organisasi, kompetensi diri, dan kepuasan kerja, berdasarkan kuesioner tertutup yang disebar pada periode waktu tertentu, tanpa kajian longitudinal atau pendekatan kualitatif mendalam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng?

3. Apakah budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, berikut adalah tiga tujuan yang dapat dijadikan fokus dalam penelitian ini:

1. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.
2. Menguji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.
3. Menguji pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan dari penelitian ini akan memperkaya literatur akademik mengenai hubungan antara budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan teori-teori baru atau penyempurnaan teori yang telah ada

terkait perilaku organisasi dan kepuasan kerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi sektor publik.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak manajemen Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam merancang kebijakan pengembangan budaya organisasi yang lebih positif dan mendukung, serta program peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas pegawai, serta menurunkan tingkat ketidakpuasan dan potensi *turnover*.

