

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
DI PT SPA FACTORY BALI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Christopher Kurnaedi

2012120131

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN – PT

No. 227/SK/BAN-P/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2017

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB
SATISFACTION IN PT SPA FACTORY BALI**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete the requirements of
A Bachelor Degree in Economics

By:

Christopher Kurnaedi

2012120131

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT STUDY PROGRAM**

Accredited based on the Decree of BAN – PT

No. 227/SK/BAN-P/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2017

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja
di PT Spa Factory Bali**

Oleh :

Christopher Kurnaedi

2012120131

PERSETUJUAN SKRIPSI

BANDUNG, JANUARI 2017

Ketua Program S1 Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Ko-Pembimbing

Rizka Nugraha Pratikna, S.E.,M.M.

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja
di PT Spa Factory Bali**

Oleh :

Christopher Kurnaedi

2012120131

PERSETUJUAN SKRIPSI

BANDUNG, JANUARI 2017

Ketua Program S1 Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Ko-Pembimbing

Rizka Nugraha Pratikna, S.E.,M.M.

Abstrak

Suatu perusahaan memiliki karakteristik budaya yang berbeda-beda yang membedakan dengan perusahaan lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat dipahami oleh karyawan-karyawan dari perusahaan sehingga mereka tau bagaimana harus bertindak dan berperilaku dan membantu untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Spa Factory Bali. Dimensi budaya organisasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko), *Attention to detail* (perhatian terhadap hal-hal rinci), *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat), *People orientation* (orientasi pada orang), *Team orientation* (orientasi pada tim), *Aggressiveness* (keagresifan) dan *Stability* (stabilitas). Dimensi kepuasan kerja yang diteliti dalam penelitian ini adalah *The work itself*, *Pay*, *Supervision*, *Co-Workers* dan *Promotion opportunities*. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif, dengan populasi karyawan berjumlah 34 orang. Data yang dikumpulkan didapat dari observasi, kuesioner dan studi kepustakaan tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hasil yang didapat kemudian diolah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dan mengetahui seberapa kuat budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Spa Factory Bali.

Hasil penelitian ini diperoleh melalui uji korelasi rank spearman dan menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan dan diperoleh $r_s (+) 0,666$ yang termasuk kategori agak kuat (asosiasi agak tinggi). Dimana nilai positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang searah antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT Spa Factory Bali. Hipotesis yang diajukan oleh penulis yaitu “Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja” dapat diterima. Dan dari hasil yang diperoleh Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja di PT Spa Factory Bali memiliki koefisien determinasi sebesar 43,1% yang berarti bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 43,1% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,9% merupakan faktor-faktor lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, PT Spa Factory Bali memiliki budaya organisasi yang kuat dan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Namun perusahaan harus terus meningkatkan kepuasan kerja dan membangun budaya organisasi yang kuat dalam perusahaan, agar perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik lagi. Beberapa saran yang diberikan dapat diberikan oleh penulis adalah perusahaan dapat memberikan sistem penggajian yang jelas dimana karyawan dapat mengetahui bagaimana cara mereka untuk mendapatkan kenaikan gaji, sehingga mereka termotivasi bekerja menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan dan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan, sehingga kinerja mereka juga akan meningkat dan membawa dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan.

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan, atas segala kasih, berkat, penyertaan, dan kesempatan yang dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT SPA FACTORY BALI”. Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 dan memperoleh gelar sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi jurusan manajemen.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung baik bersifat moral dan materil. Oleh karena itu, penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Papa, mama dan adik yang selalu memberikan semangat, dorongan, serta motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini berlangsung baik moral maupun materil.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu dan tanpa lelah membantu juga membimbing penulis, Terima kasih atas waktu dan kesabaran yang telah diberikan.
3. Ibu Dr. Maria Merry Marianti selaku dekan fakultas ekonomi.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M. selaku dosen ko-pembimbing yang tanpa lelah dan selalu membantu juga memberikan dukungan dalam membimbing dari awal sampai akhir proses pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Ria Satyarini, S.E., M.Si., selaku dosen wali yang membantu dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih karena telah membantu penulis selama masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.

8. Pemilik dan seluruh staff PT Spa Factory Bali, terima kasih atas semua bantuan dan informasi yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bryan Lauda, Devin Wijaya, Rheza Rivaldy, Anthony Setiadi, dan Erik Lokasurya. selaku sahabat, yang selalu mendukung dan menyemangati dalam proses pembuatan skripsi hingga skripsi ini selesai.
10. Felix Herwanto, Jonathan Senjaya. selaku teman seperjuangan skripsi yang selalu mendengarkan seluruh keluhan kesulitan dalam pembuatan skripsi ini.
11. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung mau pun tidak langsung, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan mengingat terbatasnya pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pembelajaran bagi berbagai pihak, khususnya bagi mereka yang melakukan penelitian sejenis.

Bandung, 2017

Penulis

Christopher Kurnaedi

Daftar Isi

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Lampiran.....	ix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Kerangka Pemikiran	5
BAB 2.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Budaya Organisasi	10
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	10
2.1.2. Karakteristik Budaya Organisasi.....	11
2.1.3. Elemen Budaya Organisasi	12
2.1.4. Fungsi Budaya Organisasi.....	13
2.1.5. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	16
2.1.6. Kultur kuat versus kultur lemah	19
2.2. Kepuasan Kerja.....	20
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja	20
2.2.2. Teori- teori Penilaian Kepuasan Kerja	21

2.2.3. Faktor-faktor Pendorong Kepuasan Kerja.....	23
2.2.4. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	24
2.3 Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan.....	25
BAB 3.....	27
METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Metode Penelitian	27
3.1.1. Metode yang digunakan	27
3.1.2. Jenis dan Sumber Data.....	27
3.1.3. Teknik Pengumpulan Data	28
3.1.4. Populasi	29
3.1.5. Operasionalisasi Variabel.....	29
3.1.6. Uji Validitas.....	33
3.1.7. Uji Reliabilitas.....	35
3.1.8. Teknik Pengolahan Data	36
3.1.9. Kategori Penilaian Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan ..	38
3.1.10. Teknik Analisis Data.....	39
3.2. Objek Penelitian.....	40
3.2.1. Struktur organisasi	41
BAB 4.....	47
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Profil Responden	47
4.1.1. Jenis Kelamin.....	47
4.1.2. Status	48
4.1.4. Pendidikan Terakhir.....	49
4.1.5. Lama Bekerja.....	50
4.2. Analisis Hasil Kuesioner Untuk Variabel Budaya Organisasi (Variabel X).....	51
4.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko yang Terdapat di Dalam Perusahaan.....	51

4.2.2. Tanggapan Responden Mengenai Perhatian Terhadap Detail.	53
4.2.3. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Berorientasi Terhadap Hasil	54
4.2.4. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Berorientasi Terhadap Manusia	55
4.2.5. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Berorientasi Terhadap Tim	57
4.2.6. Tanggapan Mengenai Agresifitas	59
4.2.7. Tanggapan Responden Mengenai Stabilitas.....	60
4.3. Analisis Hasil Kuesioner Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Variabel Y)	63
4.3.1. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Itu Sendiri	63
4.3.2. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pembayaran.....	65
4.3.3. Tanggapan Responden Mengenai Atasan	67
4.3.4. Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja	69
4.3.5. Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Promosi.....	70
4.4. Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.....	72
BAB 5	75
KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran	76
Daftar Pustaka.....	78
Daftar Riwayat Hidup	116

Daftar Tabel

Tabel 3. 1.	30
Tabel 3. 2.	32
Tabel 3. 3.	34
Tabel 3. 4.	35
Tabel 3. 5.	36
Tabel 3. 6.	36
Tabel 3. 7.	36
Tabel 3. 8.	39
Tabel 3. 9.	39
Tabel 4. 1.	47
Tabel 4. 2.	48
Tabel 4. 3.	48
Tabel 4. 4.	50
Tabel 4. 5.	50
Tabel 4. 6.	52
Tabel 4. 7.	53
Tabel 4. 8.	55
Tabel 4. 9.	56
Tabel 4. 10.	58
Tabel 4. 11.	59
Tabel 4. 12.	61
Tabel 4. 13.	62
Tabel 4. 14.	64
Tabel 4. 15.	66
Tabel 4. 16.	67
Tabel 4. 17.	69
Tabel 4. 18.	70
Tabel 4. 19.	71
Tabel 4. 20.	73
Tabel 4. 21.	73

Daftar Gambar

Gambar 1. 1.....	9
Gambar 1. 2.....	9
Gambar 2. 1.....	17
Gambar 2. 2.....	18
Gambar 2. 3.....	24
Gambar 4. 1.....	47
Gambar 4. 2.....	48
Gambar 4. 3.....	49
Gambar 4. 4.....	50
Gambar 4. 5.....	51

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	79
Lampiran 2 Kuesioner.....	80
Lampiran 3 Profil Responden	89
Lampiran 4 Hasil Wawancara.....	91
Lampiran 5 Jawaban Kuesioner Terbuka.....	92
Lampiran 6 Hasil Jawaban Kuesioner Tertutup.....	111
Lampiran 7 Dokumentasi.....	115

BAB 1

PE NDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan ujung tombak dari kesuksesan perusahaan. Untuk itu, dalam era modern seperti saat ini, karyawan sudah tidak lagi dianggap hanya sebagai pekerja saja, namun dianggap sebagai mitra bagi perusahaan. Karyawan dianggap sebagai bagian dari organisasi yang berasaskan kekeluargaan. Karyawan merasa dirinya merupakan bagian penting dalam perusahaan, karena mereka juga ikut dilibatkan dalam membangun perusahaan agar berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Dalam mencapai tujuan, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya melalui manusia yang handal. Apabila kegiatan dalam perusahaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak efektif. Saat ini lapangan kerja semakin sempit, persaingan kerja pun semakin kompetitif. Hal ini menyebabkan tidak ada pilihan bagi karyawan selain meningkatkan kinerja secara maksimal untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

Salah satu faktor penunjang dalam peningkatan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berdampak kuat terhadap karyawan dalam lingkungan dengan persaingan ketat. Budaya yang kuat, memiliki nilai-nilai organisasi yang dipegang teguh dan dijunjung oleh semua karyawan. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai utama dari organisasi maka semakin besar komitmen terhadap berbagai nilai itu dan akan menyebabkan budaya tersebut semakin kuat. Hasil dari budaya yang kuat adalah semakin sedikitnya perputaran karyawan pada organisasi. Budaya kuat juga menunjukkan kesamaan persepsi atau kesepakatan yang tinggi antara anggota dari organisasi mengenai apa yang diyakini organisasi. Dampak dari tujuan semacam ini dapat membangun kekompakan, loyalitas dan komitmen dalam keorganisasian serta dapat memperkecil atau meminimalisir perputaran karyawan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan tentu berbeda dengan perusahaan lainnya. Hal ini dikarenakan di dalam budaya organisasi mencerminkan ciri khas dari perusahaan tersebut yang membedakan dengan perusahaan lainnya.

Ciri khas ini dapat berbentuk hal yang terlihat jelas seperti peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan, maupun juga yang tidak terlihat jelas seperti pola pikir dalam organisasi tersebut, oleh karena itu budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat pada saat sekarang ini. Hal ini dikarenakan budaya organisasi akan memberikan karakter yang kuat bagi perusahaan dan dapat memberikan sebuah sistem kerja, pola pikir dan bertindak dan juga cara menghadapi sesuatu yang tentu saja akan unik dibandingkan dengan perusahaan yang lain.

Perubahan yang terjadi di dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi strategi dari perusahaan, karena setiap perubahan yang *instant* atau cepat dapat menimbulkan kendala bagi perusahaan. Oleh sebab itu budaya organisasi harus mengacu kepada inovasi, keahlian, kreativitas, kecerdasan, motivasi yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan karena mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan puas terhadap pekerjaan mereka maka kinerja mereka pun akan meningkat dan tentu akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan masing masing pihak dalam perusahaan akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, yang kemudian akan meningkatkan kinerja dari karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang positif akan memberikan pengaruh positif juga terhadap karyawannya sehingga mampu mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih maju. Oleh karena itu budaya organisasi menjadikan anggota organisasi fokus terhadap pencapaian dari tujuan organisasi. Kondisi pencapaian tujuan organisasi ini akan menciptakan kondisi organisasi yang sehat, dan secara tidak langsung kinerja karyawan pun akan mendapat perhatian khusus dan akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Karena karyawan merupakan mitra dari perusahaan dan mempengaruhi terhadap keberlangsungan dari suatu organisasi atau perusahaan, maka perlu diperhatikan juga kepuasan kerja dari karyawan karena para karyawan yang bekerja bukan hanya bekerja tetapi mereka juga harus mendapatkan kepuasan dari apa yang telah mereka kerjakan, contohnya adalah seperti mendapatkan gaji, bonus, dan promosi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

PT Spa Factory Bali adalah perusahaan pencipta terkenal produk perawatan spa khusus telah beroperasi sejak tahun 2002, berbasis di Bali dan memiliki *showroom* di Singapura. PT Spa Factory Bali menyediakan berbagai produk produk di hotel bintang 5 dan spa, baik di dalam negeri maupun global. Spa Factory Bali telah berkembang sebagai laboratorium independen, menciptakan produk spa dengan kualitas tinggi yang disesuaikan dengan kulit dan produk perawatan tubuh dengan formulasi yang eksklusif untuk setiap spa. Pembuatan produk spa masih dilakukan secara tradisional sehingga produk yang dihasilkan menjadi ramah lingkungan dan meminimalkan emisi karbon. Perusahaan juga ikut mendukung ekonomi lokal karena perusahaan menggunakan bahan-bahan yang diambil dari perusahaan dalam negeri dan memperkerjakan semua tenaga kerja yang berasal dari dalam negeri. Semua bahan baku dipilih secara hati-hati bersumber secara lokal untuk memastikan produk dari PT Spa Factory Bali memiliki kualitas tertinggi dan berorientasi pada hasil dan reflektif dari masing-masing *Spa Concept*.

Budaya organisasi dari PT Spa Factory Bali memiliki tujuan untuk menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan demi kenyamanan dalam mencapai kinerja yang baik bagi setiap karyawan. Dengan adanya budaya organisasi tersebut ikut memberi pengaruh terhadap berkembangnya organisasi sampai pada keadaan seperti sekarang ini, tetapi dalam perkembangannya, tingkat kestabilan pegawai memberikan dampak terhadap budaya organisasi itu sendiri, sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan dalam organisasi. Budaya organisasi yang ada pada PT Spa Factory Bali diharapkan dipahami oleh semua anggotanya. Karena jika mereka sudah memahami budaya organisasinya maka mereka akan memiliki pandangan yang sama baik pemilik perusahaan maupun karyawannya. Semakin kuat budaya organisasi, kepuasan karyawan juga akan semakin tinggi, karena hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki sifat yang kuat, positif dan searah. Sebaliknya apabila budaya dari perusahaan lemah maka kepuasan karyawan juga akan menjadi lemah, karena budaya organisasi dan kepuasan kerja saling berhubungan antara yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan pengamatan penulis sebagai mahasiswa magang pada tanggal 20 Juni 2016 sampai dengan 22 Juli 2016 di PT Spa Factory Bali terdapat budaya

yang kuat di dalam perusahaan dimana karyawan diberi kebebasan untuk berpendapat dan memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi antara satu karyawan dengan karyawan lain, tetapi masih ada karyawan yang mengeluh mengenai pemberian bonus yang sudah diberikan oleh Ibu Maria sebagai direktur PT Spa Factory Bali. Sedangkan mayoritas dari karyawan sudah bekerja lebih dari lima tahun dan sudah mengerti apa yang menjadi budaya dari perusahaan tersebut. *Sales* sering mengeluh mengenai imbalan yang diberikan sebagai bonus jika *client* mereka berhasil membeli atau mengorder barang dari perusahaan, walaupun gaji mereka sudah dinaikan setiap tahunnya. Mereka berpendapat bahwa kenaikan gajinya tidak sesuai dengan *goal* yang sudah mereka buat dalam bidang *sales* produk dari perusahaan. Hal ini dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja dari *sales* PT Spa Factory Bali maupun karyawan lainnya yang ikut terkena dampak dari ketidakpuasan kerja dari *sales*. Dampak dari ketidakpuasan kerja adalah *sales* menjadi tidak secara maksimal memberikan pelayanan terhadap *client*. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan *client*, sehingga lebih memungkinkan untuk *client* membeli dari perusahaan yang lain, yang dapat merugikan perusahaan karena dapat mengurangi pendapatan yang diterima oleh perusahaan, dan dapat menyebabkan ketidakpuasan *client* yang membuat mereka enggan untuk membeli kembali.

Dalam penelitian sebelumnya yang memaparkan tentang hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang diteliti oleh Me Sempene, HS Rieger, G Roodt (2006) dalam jurnal berjudul “*Job Satisfaction In Relation to Organisational Culture*” mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan dan berdasarkan fenomena yang ditemui di perusahaan sebagaimana yang diungkapkan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “**Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Spa Factory Bali**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi di PT Spa Factory Bali?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Spa Factory Bali?

3. Bagaimana hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Spa Factory Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah:

1. Mengetahui bagaimana budaya organisasi di PT Spa Factory Bali.
2. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Spa Factory Bali.
3. Mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja di PT Spa Factory Bali.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain:

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan perusahaannya, dan atasan mengetahui tentang apa yang diinginkan oleh karyawannya.
2. Bagi Penulis
Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah untuk menambah dan memperluas wawasan, khususnya dalam ilmu Management Sumber Daya Manusia mengenai hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja.
3. Bagi Pihak Lain
Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

1.5. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dibuat dengan kerangka berpikir yang dibentuk dari karakteristik-karakteristik yang membentuk budaya organisasi untuk mengetahui seberapa besar hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, selain menjadi pembeda antar perusahaan dengan perusahaan yang lain, budaya perusahaan juga merupakan identitas dari anggotanya, karena dapat menimbulkan komitmen anggota terhadap kepentingan dari organisasi, menjadi satu dasar yang mempersatukan anggota dalam standar yang sudah dibuat oleh perusahaan sejak perusahaan itu berdiri, seperti tentang mengalokasikan sumber daya, struktur perusahaan, sistem yang digunakan, kesamaan antara pekerjaan dan sumber daya manusianya, hasil dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

Apabila budaya organisasi benar-benar dipahami oleh semua karyawan, maka setiap karyawan akan bekerja dengan rasa senang tanpa ada rasa yang membebani dari dalam diri karyawan. Hal ini dikarenakan karena budaya organisasi adalah ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup nilai-nilai kepercayaan yang membantu mereka untuk mengetahui apa yang boleh dan tidak boleh mereka lakukan dalam perusahaan.

Berikut ini adalah pengertian budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2013;512),

“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations “

sehingga budaya organisasi bisa diartikan sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.

Sebuah perusahaan harus dapat mempertahankan budaya organisasinya, dikarenakan apabila budaya organisasi dalam suatu perusahaan kuat maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini dapat terlihat dari pedoman bertingkah laku bagi anggota organisasinya digariskan secara jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Nilai-nilai dari budaya organisasi merupakan suatu fondasi bagi suatu organisasi untuk kesamaan komitmen, berpikir, bertindak dan menjalankan misi dan mencapai visi organisasi tersebut. Hal seperti kebersamaan dan intensitas yang ditunjukkan dalam tingkah laku karyawan seperti ini dapat menimbulkan komitmen terhadap organisasi dan dapat menciptakan lingkungan internal perusahaan yang kuat. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat setiap karyawan akan mendapatkan motivasi dalam menjalankan aktivitas kegiatannya, dimana nilai-nilai yang diyakini dalam

perusahaan akan menimbulkan rasa senang dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga hasilnya pun akan maksimal dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2013;512-513) menyebutkan bahwa karakteristik-karakteristik dari budaya organisasi yaitu:

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)
2. *Attention to detail* (perhatian terhadap hal-hal rinci)
3. *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat)
4. *People orientation* (orientasi pada orang)
5. *Team orientation* (orientasi pada tim)
6. *Aggressiveness* (keagresifan)
7. *Stability* (stabilitas)

Budaya organisasi menekankan pada aspek subjektif pada setiap individu dalam membentuk organisasi. Karakteristik-karakteristik di atas secara berlangsungnya perusahaan akan menjadi perilaku dari setiap anggota dalam perusahaan tanpa mereka sadari. Bila budaya organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan kuat maka karyawan akan menunjukkan komitmen yang lebih baik, dan akan menerima nilai-nilai, persepsi dan kepercayaan perusahaan sehingga kepuasan kerja akan semakin tinggi karena budaya organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Tetapi apabila budaya dalam suatu organisasi lemah dapat terlihat dari perilaku individu yang hanya mementingkan kepentingan diri sendiri bukan kepentingan bersama maupun kepentingan perusahaan, mereka juga kurang berkomitmen pada perusahaan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja dan juga berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2011;141) kepuasan kerja adalah

“Job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important”

yang bisa diartikan kepuasan kerja adalah sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung terhadap setiap karyawan ketika mereka sedang bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja secara maksimal, sehingga budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, dikarenakan terdapat persepsi dan perilaku yang dapat ditimbulkan atau dibentuk oleh budaya organisasi.

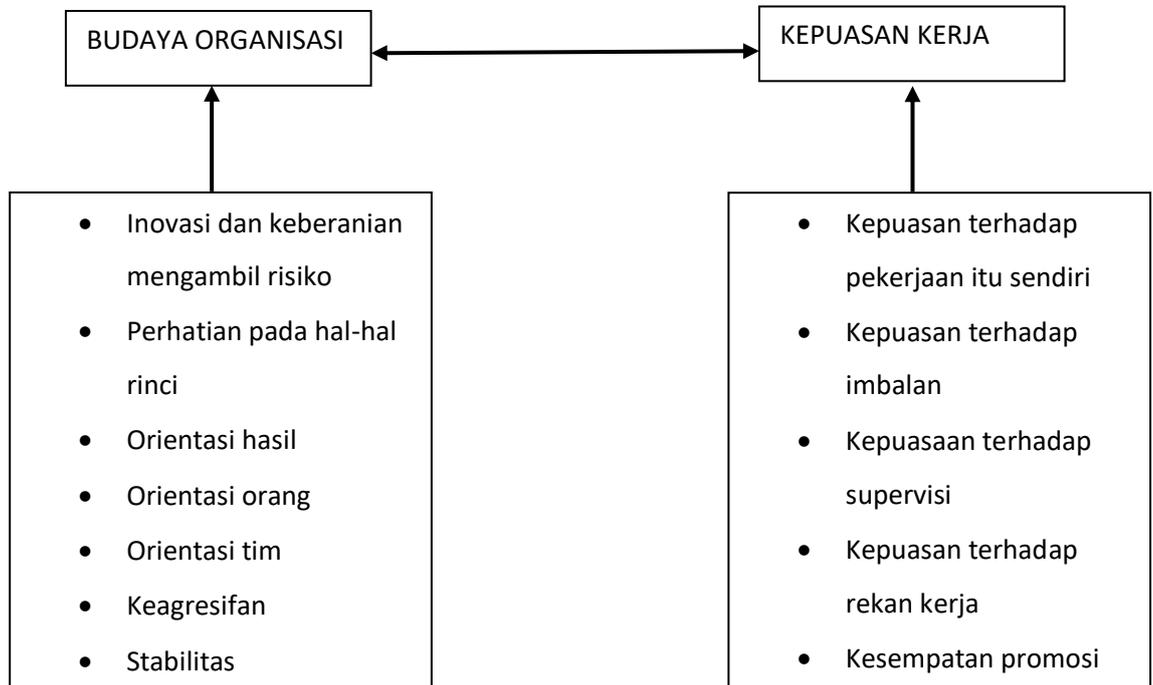
Ada beberapa karakteristik yang membentuk kepuasan kerja menurut Luthans (2011;141) yaitu:

1. *The work itself. The extent to which the job provides the individual with interesting tasks, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility*
2. *Pay. The amount of financial remuneration that is received and the degree to which this is viewed as equitable vis-à-vis that of others in the organization*
3. *Promotion opportunities. The chances for advancement in the organization*
4. *Supervision. The abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support*
5. *Coworkers. The degree to which fellow workers are technically proficient and socially supportive*

Karakteristik- karakteristik dari budaya organisasi akan membentuk suatu budaya organisasi bagi organisasi atau perusahaan. Maka kita harus dapat melihat pengaruhnya apakah besar atau kecil terhadap organisasi atau perusahaan tersebut, dikarenakan budaya memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Budaya yang kuat akan memberikan dampak lebih positif terhadap kepuasan seorang karyawan, sedangkan budaya yang lemah akan memberikan dampak negatif terhadap kepuasan seorang karyawan. Budaya yang kuat juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu pemahaman tentang budaya organisasi merupakan hal yang penting untuk membangun budaya organisasi yang kuat. Apabila budaya organisasi suatu organisasi atau perusahaan kuat maka karyawan akan memiliki nilai-nilai lebih dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka akan senang dalam menjalankan pekerjaannya, dan apabila mereka senang maka hasil yang dihasilkan juga akan maksimal dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dari yang diharapkan oleh perusahaan.

Karakteristik ini merupakan kerangka kerja dalam melihat hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Secara lebih jelasnya dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 1. 1.
Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja



Sumber: penulis

Me Sempene, HS Rieger, G Roodt (2006) dalam jurnal berjudul *Job Satisfaction In Relation to Organisational Culture* menyebutkan bahwa

“It was found that a clear relationship existed between the variables job satisfaction and organisational culture. Job satisfaction can therefore to a certain extent be used to predict employees perception of organisational culture.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian, yaitu terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Spa Factory Bali.

Gambar 1. 2.
Bagan Model Konseptual

