



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

**Hubungan Budaya Organisasi Dengan**  
**Kepuasan Kerja Karyawan Pada**  
**Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta**

Skripsi

Oleh

Ghailan Adesya Putra

2013320148

Pembimbing

Drs. Marihot Tua Efendi Hariandja M.Si

**Bandung**

**2020**



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

**Hubungan Budaya Organisasi Dengan**  
**Kepuasan Kerja Karyawan Pada**  
**Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta**

Skripsi

Oleh

Ghailan Adesya Putra

2013320148

**BANDUNG**

**2020**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Program Studi Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Ghailan Adesya Putra  
Nomor Pokok : 2013320148  
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan  
Pada Hotel Royal Ambarukmo Yogyakarta

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Jumat, 7 Agustus 2020  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**  
**Ketua sidang merangkap anggota**  
Albert MPL Tobing, S.T., M.M

:   
\_\_\_\_\_

**Sekretaris**  
Marihhot T. Effendi, Drs., M.Si

:   
\_\_\_\_\_

**Anggota**  
Daniel Hermawan, S.AB., M.Si., M.BA

:   
\_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

  
Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis**  
**Program Studi Administrasi Bisnis**



**Tanda Persetujuan Skripsi**

Nama : Ghailan Adesya Putra  
Nomor Pokok : 2013320148  
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis

20 Juli 2020  
Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si.

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ghailan Adesya Putra

NPM : 2013320148

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan  
Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Royal  
Ambarrukmo Yogyakarta

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 23 Juli 2020



Ghailan Adesya Putra

## ABSTRAK

Nama : Ghailan Adesya Putra  
NMP : 2013320148  
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan budaya organisasi budaya organisasi yang dianut saat ini dengan kepuasan kerja pegawai Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta. Peneliti meninjau budaya organisasi dengan *Competing Value Framework (CVF)* dimana tipe budaya organisasi terbagi menjadi empat budaya, yaitu: *clan*, *adhocracy*, *market*, dan *hierarchy*. Selain itu, peneliti mengidentifikasi budaya organisasi dengan 6 dimensi sebagai dasar *OCAI* yang dikembangkan oleh Kim S. Cameron dan Robert E. Quinn, yaitu: Karakteristik Dominan, Kepemimpinan Organisasi, Manajemen Pegawai, Perikat Organisasi, Penekanan Strategis, dan Kriteria Keberhasilan. Sedangkan untuk kepuasan kerja pegawai, peneliti meninjau dengan *JSS (Job Satisfaction Survey)* yang dikembangkan oleh Paul E. Spector dengan sembilan dimensi, yaitu: *Pay*, *Promotion*, *Supervisor*, *Benefit*, *Contingent Reward*, *Operating Procedures*, *Co-workers*, *Nature of Work*, dan *Communication*.

Penelitian ini menggunakan jenis rancangan penelitian korelasional dengan menguji hubungan antara kedua variabel tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisioner terhadap seluruh pegawai Hotel Royal Ambarrukmo, Yogyakarta yang berjumlah 80 responden, dengan kuesioner yang disini dan dapat diolah sebanyak 80 kuesioner. Pengukuran data yang dilakukan untuk penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan skala 1-6.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe budaya organisasi yang terdapat di Hotel Royal Ambarrukmo, Yogyakarta saat ini adalah budaya *Hierarchy*. Tingkat kepuasan kerja pegawai termasuk kategori sedang. Analisis korelasi yang dilakukan menunjukkan angka sebesar 0,844. Sehingga, terdapat pengaruhantara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Hotel Royal Ambarrukmo, Yogyakarta. menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

## **ABSTRACT**

*Name* : Ghailan Adesya Putra

*Student ID Number* : 2013320148

*Title* : *The Relation of Organizational Culture With Job Satisfaction at Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta*

---

*This study aimed to determine the relationship between organizational culture adopted at this time with job satisfaction of employees of Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta. The researcher reviews the organizational culture with Competing Value Framework (CVF) where the type of organizational culture is divided into four cultures, namely: clan, adhocracy, market, and hierarchy. In addition, researchers identified organizational culture with 6 dimensions as the basis of theOCAI developed by Kim S. Cameron and Robert E. Quinn, namely: Dominant Characteristics, Organizational Leadership, Employee Management, Organizational Adhesion, Strategic Emphasis, and Success Criteria. As for employee job satisfaction, researchers reviewed the JSS (Job Satisfaction Survey) developed by Paul E. Spector with nine dimensions, namely: Pay, Promotion, Supervisor, Benefit, Contingent Reward, Operating Procedures, Co-workers, Nature of Work, and Communication.*

*This study uses a type of correlational research design by testing the relationship between the two variables. In this study, researchers used data collection techniques in the form of censuses for all employees of Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta which amounted to 80 respondents, with questionnaires returned and can be processed as many as 80 questionnaires.. Data measurement carried out for this study using a Likert Scale on a scale of 16.*

*The results of the study indicate that the type of organizational culture found at Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta is currently a market hierarchy. Employee job satisfaction levels are in the medium category. Correlation analysis performed shows a number of 0,844. So, the relationship between organizational culture and employee job satisfaction at Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta shows a strong and significant positive relationship.*

*Keywords* : *Organizational Culture, Job Satisfaction.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis hantarkan kepada Allah SWT hanya karena kasih karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas matakuliah Rancangan Penelitian dan menempuh skripsi disemester selanjutnya untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Skripsi ini tidak akan sesuai tepat waktu tanpa bantuan dan bimbingan, serta sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Mangadar Situmorang, Ph.D, selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
2. Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
3. Yoke Pribadi Kornarius, S.AB.,M.Si, selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Publik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Drs. Marihot Tua Efendi Hariandja M.Si, selaku dosen pembimbing dari peneliti. Terima kasih atas kesabaran, bimbingan, waktu, dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti agar dapat menyelesaikan proses penulisan skripsi ini.
5. Dr. Maria Widyarini, selaku dosen wali dari peneliti atas bimbingan, waktu, dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti agar dapat menyelesaikan proses penulisan skripsi ini.
6. Hotel Royal Ambarrukmo, Yogyakarta, sebagai objek penelitian karena telah bersedia untuk bekerja sama dan membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.



7. Yolla Oktavia, sebagai mentor peneliti yang telah memberikan bantuan, bahkan dukungan dan nasihat kepada peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Mama dan Papa sebagai orang tua dan keluarga penulis, atas semua dukungan baik moril maupun materil selama penulis melakukan proses penulisan skripsi ini hingga selesai.
9. Nabil Adesya Putra sebagai adik kandung dari peneliti yang juga selalu mendukung selama pembuatan skripsi.
10. Pacar Terbaik, Ginna Syofany yang selalu menyemangati dan selalu ada menemani dalam suka dan duka selama masa perkuliahan ini.
11. Sahabat-sahabat Squad Yandri Azka, Yogi Elka, Geza Rezki, M.Aditya, Annisa Ilmi dan Ronaldo Sikumbang yang selalu memberikan semangat.
12. Kepada teman-teman angkatan 2013 Kevin, Isa, Andre, Denis, Alex, Derry, Adsol, Bayu, Ethman, Mondy, Ical, Ahmad, Bayong, Aim, Ele, Yudhit, Dimas, Emong, Omen, Chandra, Evan, Hariss, dan Felix sebagai teman terdekat peneliti atas bantuan, dukungan, nasihat, dan perhatian yang telah diberikan selama peneliti menempuh kuliah, bahkan dalam proses penulisan skripsi ini hingga selesai, serta teman-teman kelas lainnya.
13. Kepada teman-teman Organisasi Iasma Birugo Regional Bandung yang telah memberikan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
14. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa memberi balasan atas kebaikan serta bantuan yang telahh diberikan kepada peneliti, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Bandung, 23 Juli 2020

Ghailan Adesya Putra

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR DIAGRAM.....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	14
1.1 Latar Belakang .....	14
1.2 Rumusan Masalah .....	17
1.3 Tujuan Penelitian .....	17
1.4 Kegunaan Penelitian.....	18
BAB II KERANGKA TEORI.....	19
2.1 Budaya Organisasi .....	19
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	19
2.1.2 Dimensi Budaya Organisasi .....	21
2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi .....	22
2.1.4 Tipe Budaya Organisasi .....	23
2.1.5 Dimensi dan Tipe Budaya Organisasi .....	25
2.1.6 Karakteristik dan Tipe Budaya Organisasi.....	28
2.2 Kepuasan Kerja.....	32

2.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	32
2.2.2	Dimensi Kepuasan Kerja.....	33
2.3	Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
3.1	Jenis Penelitian.....	43
3.2	Populasi dan Sampel.....	43
3.3	Model Penelitian dan Hipotesis.....	44
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5	Metode Penelitian.....	46
3.5.1	Skala Pengukuran.....	46
3.5.2	Operasional Variabel.....	47
3.5.3	Uji Validitas dan Realibilitas.....	64
3.5.3.1	Uji Validitas.....	64
3.5.3.2	Uji Realibilitas.....	70
3.6	Teknik Analisis Data.....	73
BAB IV PROFIL ROYAFLIL AMBARRUKMO HOTEL.....		79
4.1	Sejarah Perusahaan.....	79
4.2	Visi dan Misi.....	83
4.3	Tujuan Perusahaan.....	85
4.4	Logo Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta.....	86
4.5	Struktur Organisasi Perusahaan.....	87
BAB V PEMBAHASAN.....		93
5.1	Ciri Demografis Responden.....	93

5.1.1	Jenis Kelamin.....	93
5.1.2	Pendidikan Terakhir .....	94
5.1.3	Unit Kerja .....	95
5.1.4	Masa Kerja.....	96
5.1.5	Gaji .....	97
5.2	Tipe Budaya Organisasi di Hotel Royal Ambarrukmo, Yogyakarta. ....	98
5.2.1	Hasil Penelitian Terkait dengan Tipe Budaya Organisasi .....	98
5.2.1.1	Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Dimensi Karakteristik Dominan.. .....	100
5.2.1.2	Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Dimensi Kepemimpinan Organisasi .....	102
5.2.1.3	Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Dimensi Manajemen Pegawai .....	103
5.2.1.4	Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Dimensi Perekat Organisasi ..	105
5.2.1.5	Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Dimensi Penekanan Strategis .....	107
5.2.1.6	Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Dimensi Kriteria Keberhasilan.... .....	108
5.3	Kepuasan Kerja Pegawai di Hotel Royal Ambarrukmo, Yogyakarta...	110
5.3.1	Hasil Penelitian Terkait dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Hotel Royal Ambarrukmo, Yogyakarta. ....	111
5.3.1.1	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Upah.....	111
5.3.1.2	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Promosi .....	112

5.3.1.3	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Pengawasan .....	113
5.3.1.4	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Manfaat .....	114
5.3.1.5	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Contingent Rewards.....	115
5.3.1.6	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Prosedur Pelaksanaan.....	116
5.3.1.7	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Rekan Kerja.....	117
5.3.1.8	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Sifat Pekerjaan.....	118
5.3.1.9	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Komunikasi .....	119
5.4	Hasil Penelitian Tentang Hubungan antara Tipe Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Hotel Royal Ambarukmo, Yogyakarta.....	120
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....		125
6.1	Kesimpulan .....	125
6.2	Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA .....		xiv

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.1 Competing Value Framework .....	22
Gambar 2.1.3 Dimensi Budaya Organisasi dan Tipe Budaya Organisasi .....	26
Gambar 3.3.1 Model Penelitian.....	44
Gambar 3.6.1 Lembar Kerja Penilaian OCAI .....	74
Gambar 3.6.2 Diagram Profil Budaya Organisasi .....	75
Gambar 4.4.1 Logo Royal Ambarrukmo Yogyakarta .....	86
Gambar 4.5.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	87
Gambar 5.2.1 Budaya Organisasi di Royal Ambarrukmo Secara Keseluruhan....	98
Gambar 5.4.1 Hubungan antara Budaya Organisasi Clan dengan Kepuasan Kerja .....	121
Gambar 5.4.2 Hubungan antara Budaya Organisasi Adokrasi dengan Kepuasan Kerja.....	122
Gambar 5.4.3 Hubungan antara Budaya Organisasi Market dengan Kepuasan Kerja .....	122
Gambar 5.4.4 Hubungan antara Budaya Organisasi Hierarki dengan Kepuasan Kerja.....	123

## DAFTAR DIAGRAM

Diagram 5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	93
Diagram 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	94
Diagram 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	95
Diagram 5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	96
Diagram 5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji .....	97
Diagram 5.2.1 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Karakteristik Dominan	101
Diagram 5.2.2 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Kepemimpinan Organisasi .....	102
Diagram 5.2.3 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Manajemen Pegawai ...	104
Diagram 5.2.4 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Perekat Organisasi.....	106
Diagram 5.2.5 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Penekanan Strategis.....	107
Diagram 5.2.6 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Kriteria Keberhasilan ..	109

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.5.1 Item Respon .....	46
Tabel 3.5.2 Operasionalisasi Variabel X (Budaya Organisasi).....	49
Tabel 3.5.3 Operasionalisasi Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....	55
Tabel 3.5.4 Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi Saat Ini.....	65
Tabel 3.5.5 Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi yang Diharapkan .....	67
Tabel 3.5.6 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja .....	69
Tabel 3.5.7 Tingkat Keandalan Instrumen Cronbach .....	71
Tabel 3.5.8 Hasil Pengujian Cronbach's Alpha Indikator Budaya Organisasi Saat ini Dan yang Diharapkan .....	72
Tabel 3.5.9 Hasil Pengujian Cronbach's Alpha Indikator Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 3.6.1 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan .....	77
Tabel 5.2.1 Rata-rata Indeks Budaya Organisasi Secara Keseluruhan.....	98
Tabel 5.2.2 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Karakteristik Dominan .....	100
Tabel 5.2.3 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Kepemimpinan Organisasi	102
Tabel 5.2.4 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Manajemen Pegawai .....	103
Tabel 5.2.5 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Perekat Organisasi .....	105
Tabel 5.2.6 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Penekanan Strategis .....	107
Tabel 5.2.7 Indeks Budaya Organisasi Berdasarkan Kriteria Keberhasilan .....	108
Tabel 5.3.1 Kriteria Rata-rata Skor Tanggapan Responden.....	110
Tabel 5.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Upah .....	112
Tabel 5.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi promosi.....	113
Tabel 5.3.4 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Pengawasan .....	113



Tabel 5.3.5 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Manfaat.....	114
Tabel 5.3.6 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Contingent Rewards ....	115
Tabel 5.3.7 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi prosedur Pelaksanaan ..	116
Tabel 5.3.8 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Rekan Kerja .....	117
Tabel 5.3.9 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Sifat Pekerjaan .....	118
Tabel 5.3.10 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Komunikasi.....	119
Tabel 5.4.1 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan .....	120
Tabel 5.4.2 Hubungan Antara Tipe Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja .....	123

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuisisioner .....	xvii
Lampiran B Variabel Budaya Organisasi .....	xxix
Lampiran C Variabel Kepuasan Kerja .....	l
Lampiran D Pengujian Validitas dan Realibilitas .....	liv
Lampiran E Pengujian Korealitas.....	lxxiii
Lampiran F r-Tabel.....	lxxv

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan – perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia dimana keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai system dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan (Wardiman Mokodompit, 2017).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal, material, metode, dan lain sebagainya. Sumber daya manusia juga sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang dapat membuat tujuan organisasi itu dapat tercapai. Maka dari itu, perusahaan harus mencari manusia – manusia yang berkualitas agar mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dan ancaman serta peluang – peluang yang diakibatkan ketatnya persaingan antara perusahaan. Dan keberhasilan perusahaan tidak luput dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Untuk menjaga kinerja yang di miliki karyawan, salah satu indikatornya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Kegiatan sehari – hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisai dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya

tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari – hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negative terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda – beda Antara karyawan satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing – masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing – masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja yang cukup dan tinggi maka akan membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga kinerja perusahaan.

Royal Ambarrukmo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa ( perhotelan) yang terletak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam kesehariannya karyawan di tuntut untuk bersikap ramah kepada konsumen karena kenyamanan yang dirasakan oleh konsumen, akan berpengaruh kepada penilaian konsumen terhadap perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk mengembangkan

profesionalisme karyawannya, perusahaan mendorong mereka untuk bekerja secara ramah, cermat dan hati hati sehingga setiap karyawan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Untuk menjaga profesionalitas karyawannya, maka perusahaan juga menjaga nilai – nilai budaya perusahaan dalam hubungan antar teman sekerja, hubungan Antara bawahan dan atasan, hubungan dengan pelanggan, hubungan dengan pemerintah atau pemegang saham, hubungan dengan serikat pekerja, hubungan dengan masyarakat umum, menjaga keselarsan dengan lingkungan dan keamanan, keselamatan kerja. Pada penelitian ini harus dibuktikan apakah terdapat masalah budaya organisasi yang diterapkan oleh Royal Ambarrukmo yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai itu sendiri yang bekerja pada Royal Ambarrukmo Yogyakarta. Hal ini bermaksud untuk mencari bukti apakah terdapat persoalan masalah budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. yang ada di Royal Ambarrukmo.

Berkaitan dengan adanya permasalahan diatas mengenai budaya organisasi yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti mengenai kepuasan kerja dan budaya organisasi yang ada di Royal Ambarrukmo.

Dengan ini penulis memberikan judul penelitian ini, yaitu dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Royal Ambarrukmo Hotel, Daerah Istimewa Yogyakarta”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, berikut ini adalah rumusan masalah yang ada pada penelitian ini:

1. Apa jenis budaya organisasi yang terjadi saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan oleh pegawai Hotel Royal Ambarrukmo Hotel ?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi yang terjadi saat ini dengan tingkat kepuasan kerja pegawai di Hotel Royal Ambarrukmo Hotel ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, berikut ini adalah tujuan penelitian pada penelitian ini:

1. Untuk mengetahui jenis budaya organisasi yang terjadi saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan oleh pegawai pada Hotel Royal Ambarrukmo Hotel
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai Hotel Royal Ambarrukmo Hotel
3. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi yang terjadi saat ini dengan tingkat kepuasan kerja pegawai pada Hotel Royal Ambarrukmo Hotel.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, berikut ini adalah kegunaan penelitian pada penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bisa dijadikan sara informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Royal Ambarrukmo Hotel.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada perusahaan untuk merumuskan kebijakan – kebijakan serta tindakan – tindakan yang nantinya berguna bagi perusahaan.

3. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai bahan bacaan untuk menambah informasi dan wawasan atau menjadi referensi bagi peneliti lain dan menjadi titik tolak dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama.