

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA HOTEL WISATA BARU, SERANG)**

Rizki Naufan



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Muhamad Rizki Naufan

2014120143

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON
EMPLOYEES JOB SATISFACTION
(CASE STUDY AT WISATA BARU HOTEL, SERANG)**

Rizki Naufan



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

**By:
Muhamad Rizki Naufan
2014120143**

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

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

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



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA HOTEL WISATA BARU, SERANG)**

Oleh:

Muhamad Rizki Naufan

2014120143

Bandung, Februari 2021

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi,

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

PERNYATAAN:

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Muhamad Rizki Naufan
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 21 Juli 1996
NPM : 2014120143
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(Studi Kasus pada Hotel Wisata Baru, Serang)

Yang telah,diselesaikan dibawah bimbingan: Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta. dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 5 Februari 2021

Pembuat pernyataan:



(Muhamad Rizki Naufan)

ABSTRAK

Di dalam suatu perusahaan, perlu adanya sumber daya manusia yang kompeten agar perusahaan mampu bersaing dengan kompetitor. Sebagai salah satu bagian perusahaan yang memegang peranan dalam kegiatan operasional, sumber daya manusia dalam perusahaan perlu diperhatikan kepuasan kerjanya agar memiliki perasaan positif ketika bekerja, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dan dapat bersaing dengan kompetitor (Kartinah, 2019). Akan tetapi, setiap sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Sehingga, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia tersebut agar memiliki pandangan yang sama dan terciptanya budaya organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Wisata Baru, Serang). Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan populasi sejumlah 38 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan observasi. Selanjutnya data diolah menggunakan program *Microsoft Office Excel* dan SPSS, dengan Teknik Analisis Data Linear Sederhana yang kemudian dianalisis hingga mendapatkan hasil berupa informasi sebagai dasar dalam memberikan saran dan rekomendasi bagi Hotel Wisata Baru, Serang.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, peneliti mendapatkan hasil rata-rata hitung keseluruhan pada variabel budaya organisasi sebesar 3.39 sehingga berada pada kategori sangat baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki hasil rata-rata 3.23 sehingga berada pada kategori baik. Untuk hasil regresi, didapatkan nilai α sebesar 0.247 dan β sebesar 0.901 signifikan ($0,000 < 0,05$) yang berpengaruh sebesar 60,5% terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Wisata Baru. Sedangkan 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari hasil olahan data menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, peneliti memberikan saran kepada Hotel Wisata Baru untuk mempertahankan budaya organisasi yang ada. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Competent human resources are needed so that the company can compete in their industries competition. Furthermore, the job satisfaction of it's human resources need to be considered so that employees have a positive feeling in working to achieve company goals and can compete with competitors (Kartinah, 2019). However, each human resource has different characteristics and backgrounds. Companies need to manage these human resources to have the same view and create an organizational culture.

This research was conducted to determine the effect of organizational culture on employees job satisfaction (Case Study at Wisata Baru Hotel, Serang). The research used a descriptive method with 38 respondents as a population. Data were collected using a questionnaire and observation. Furthermore, the data was processed using Microsoft Office Excel and SPSS with Simple Linear Data Analysis Techniques which are then analyzed to obtain results in the form of information as a consideration for making decisions and recommendations for Wisata Baru Hotel, Serang.

Based on the research conducted, the researcher obtained the overall counting result on the organizational culture variable of 3.39 so that it is in the very good category. While the job satisfaction variable has an average result of 3.23 so that it is in a good category. For the regression results, the value of α 0.247 and β 0.901 was significant ($0.000 < 0.05$) which has an effect of 60.5% on employees job satisfaction at Hotel Wisata Baru. Meanwhile, 39.5% were influenced by other factors that were not examined in this study. The conclusion from the results of the data processed explains that organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction.

Based on these results, the researchers gave suggestions to the Wisata Baru Hotel for maintain the organizational culture. Besides, companies are advised to evaluate the reward system in order to increase employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan atas berkat dan rahmat-Nya yang sampai saat ini selalu menyertai sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus pada Hotel Wisata Baru, Serang)”** dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi pihak perusahaan dan pembaca.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak dukungan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan moril maupun bantuan materiil. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Mamah dan Papah, selaku kedua orang tua penulis yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, mendoakan yang terbaik untuk penulis serta selalu memberikan motivasi untuk tidak pernah menyerah. Terima kasih untuk segala dukungan dan kepercayaan yang diberikan sejak penulis lahir hingga saat ini.
2. Irfan Maulana dan Egi Restiadi, selaku kakak penulis yang selalu membantu, memberikan semangat dan saran, mendengarkan segala cerita serta selalu mendoakan penulis.
3. Keluarga besar yang telah memberikan dukungan moral selama masa perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini.
4. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang dengan sabar selalu membantu dan memberikan ilmu, arahan, masukan berupa kritik maupun saran kepada penulis. Serta, selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan tepat waktu.
5. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen wali penulis yang selalu memberikan arahan sejak awal perkuliahan hingga saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Istiharini, CMA. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang senantiasa membantu, meluangkan waktu, memberikan arahan yang baik dan buah pemikirannya kepada penulis.
7. Seluruh dosen pengajar, staf Tata Usaha, staff di perpustakaan, dan juga seluruh

prakarya yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah banyak membantu penulis selama proses pembelajaran di kampus.

8. Ibu Indah selaku *General Manager* Hotel Wisata Baru yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini.
9. Nadya Febriany yang selalu memberikan semangat, dukungan, mendoakan dan menemani penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
10. Bagas, Dio, Savero, Panji, Gun dan Febby selaku sahabat penulis selama berkuliah yang saling mendukung dan berjuang untuk dapat lulus dengan nilai terbaik.
11. Teman-teman Manajemen angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan secara satu per satu. Terima kasih untuk segala bantuan, dukungan dan keceriaan yang diberikan selama ini.

Penelitian ini diharapkan agar dapat berguna untuk berbagai pihak dan dapat menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya maupun pembaca. Akhir kata, semoga Tuhan membalas semua kebaikan dari berbagai pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Bandung, Februari 2021

Penulis,

Muhamad Rizki Naufan

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	<i>ii</i>
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Budaya Organisasi	11
2.2.1 Karakteristik Budaya Organisasi.....	11
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	13
2.2.3 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	13
2.3 Kepuasan Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.3.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.3.3 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja	19
2.3.4 Respon Terhadap Kepuasan Kerja.....	19
2.3.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	20
2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	21
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	24
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	25

3.4 Populasi Penelitian.....	25
3.5 Operasionalisasi Variabel	26
3.5.1 Variabel Budaya Organisasi.....	27
3.5.2 Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	29
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	30
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	31
3.7 Teknik Analisa Data	32
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.2 Uji Deskriptif	33
3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	35
3.8 Objek Penelitian	35
3.9 Struktur Organisasi	36
3.10 Gambaran Umum Responden	37
3.10.1 Pengelompokkan responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
3.10.2 Pengelompokkan responden berdasarkan Usia.....	38
3.10.3 Pengelompokkan responden berdasarkan status	39
3.10.4 Pengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan	40
3.10.5 Pengelompokkan responden berdasarkan Lama Bekerja.....	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Analisis Data	42
4.1.1 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.2 Hasil Uji Deskriptif.....	48
4.2.1 Hasil Uji Deskriptif Budaya Organisasi.....	48
4.2.2 Hasil Uji Deskriptif Kepuasan Kerja	49
4.3 Analisis Regresi Linier	45
4.3.1 Uji Regresi Linier dan Uji Linier Sederhana (Uji t)	46
4.3.2 Analisis Determinasi.....	47
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pendapatan Devisa Indonesia dari Sektor Pariwisata (2009-2019).....	1
Gambar 1.2 Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara ke Indonesia (2009-2018)	2
Gambar 1.3 Model Penelitian	7
Gambar 2.1 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	14
Gambar 3.1 Bagan Organisasi	36
Gambar 3.2 Pengelompokan responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Gambar 3.3 Pengelompokan responden berdasarkan Usia	38
Gambar 3.4 Pengelompokan responden berdasarkan status	39
Gambar 3.5 Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan	40
Gambar 3.6 Pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja.....	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	44

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Responses to Job Dissatisfaction</i>	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	27
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	29
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	30
Tabel 3.4 Kategori Koefisien Reliabilitas	31
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	31
Tabel 3.6 Pembobotan Nilai.....	33
Tabel 3.7 Kategori Rata-Rata Hitung.....	34
Tabel 3.8 Pengelompokkan responden berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 3.9 Pengelompokkan responden berdasarkan Usia.....	38
Tabel 3.10 Pengelompokkan responden berdasarkan status	39
Tabel 3.11 Pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan	40
Tabel 3.12 Pengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja.....	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4.2 Kategori Rata-Rata Hitung.....	48
Tabel 4.3 Kategori Variabel Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4.4 Kategori Variabel Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linier	46
Tabel 4.6 Koefisien Determinasi.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Identitas Responden.....	61
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Kuesioner Budaya Organisasi.....	63
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Kuesioner Kepuasan Kerja	65
Lampiran 5 Foto Dokumentasi	67
Lampiran 6 Riwayat Hidup Penulis	68

BAB 1

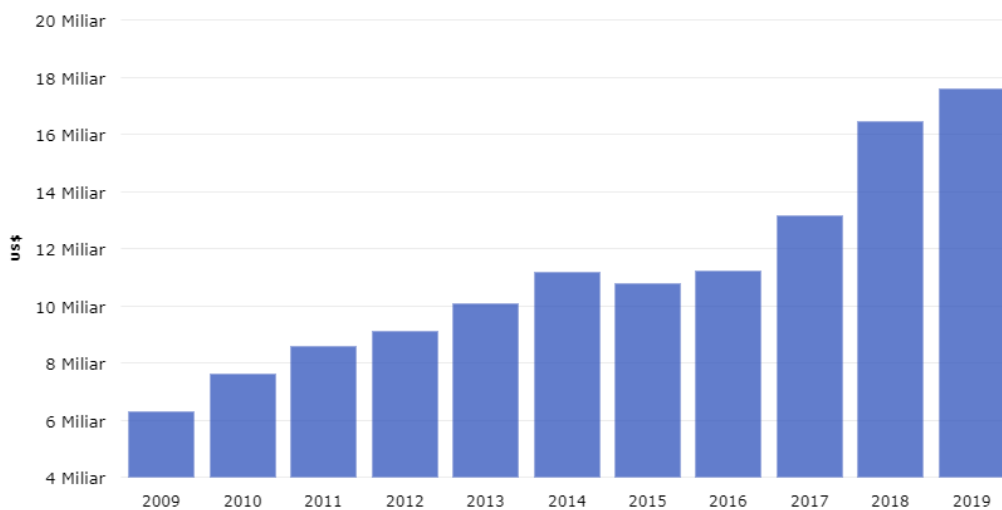
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat Indonesia sudah sepatutnya bangga terhadap negaranya karena Indonesia adalah surga pariwisata. Indonesia tercatat sebagai salah satu dari 10 negara dengan pertumbuhan pariwisata tertinggi di dunia (World Travel and Tourism Council, 2019). Terdapat berbagai destinasi wisata menarik seperti pantai, danau, gunung, taman nasional dan candi. Banyaknya tempat wisata di Indonesia ini menambah devisa lebih untuk negara kita sendiri, karena akan banyak wisatawan-wisatawan asing jika kita terus mengembangkan tempat wisata yang ada di negara ini (Yudha, 2019). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), sebelas provinsi yang paling sering di kunjungi oleh wisatawan-wisatawan asing adalah Bali dengan sekitar lebih dari 3,7 juta, disusul DKI Jakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Timur, Jawa Barat, Sumatra Utara, Lampung, Sulawesi Selatan, Sumatra Selatan, Banten dan Sumatra Barat (Badan Pusat Statistik, 2019). Devisa negara Indonesia dari sektor pariwisata cenderung terus meningkat setiap tahunnya, berawal dari sekitar 6 miliar USD pada tahun 2009 hingga mencapai sekitar 17 miliar USD pada tahun 2019 (Kementrian Kebudayaan dan Pariwisata, 2019)

Gambar 1.1

Pendapatan Devisa Indonesia dari Sektor Pariwisata (2009-2019)

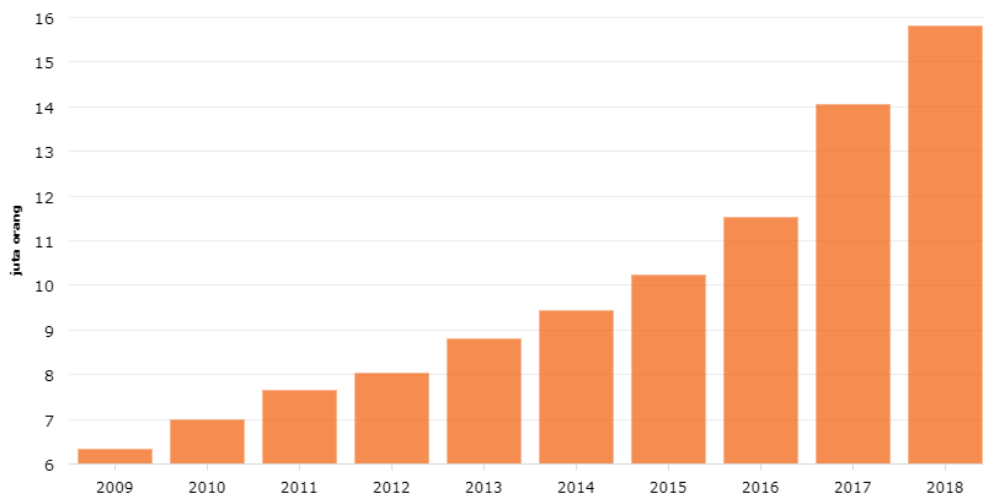


Sumber: Kementrian Kebudayaan dan Pariwisata, 2019

Sektor pariwisata menempati posisi keempat setelah minyak dan gas bumi, batubara, serta kelapa sawit sebagai penghasil devisa negara sejak tahun 2013 (Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata, 2019). Pada tahun 2014 terdapat wisatawan mancanegara sejumlah 9,4 juta orang, kemudian meningkat menjadi 10,4 juta orang pada tahun 2015. Selanjutnya, Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata mencatat jumlah wisatawan mancanegara pada tahun 2016 sejumlah 11,5 juta orang, dan terus meningkat dengan cukup signifikan menjadi 14,03 juta orang di tahun 2017. Hingga tahun 2018 masih terdapat peningkatan yang tercatat, yaitu 15,8 juta orang wisatawan mancanegara. Berdasarkan informasi di atas, jumlah wisatawan mancanegara dalam 5 tahun terakhir cenderung meningkat. (Indonesia.go.id, 2019)

Gambar 1.2

Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara ke Indonesia (2009-2018)



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2019

Selain wisatawan mancanegara, sampai tahun 2018 cukup banyak wisatawan domestik yang berwisata di Indonesia dengan berbagai destinasi dan berbagai cara dalam melakukan *travelling*. Salah satu cara untuk melakukan *travelling* yang cukup banyak diminati wisatawan adalah *budget travel*, yaitu melakukan perjalanan dengan biaya terbatas tanpa mengurangi unsur bersenang-senang sekaligus mencari pengalaman. Perkembangan tren *budget travel* menjadi

salah satu pendongkrak pariwisata dari sisi penambahan jumlah wisatawan. Akomodasi seperti hotel/penginapan dengan biaya seminimal mungkin dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung terwujudnya *budget travel* (Echi, 2020).

Sebelum para *traveller* memesan hotel, biasanya mereka mencari referensi yang sesuai *budget* dengan mempertimbangkan fasilitas yang didapatkan. Untuk memudahkan pencarian referensi, kebanyakan para *traveller* melihat penilaian hotel dari situs *travel* yang tersedia seperti Traveloka dan Pegipegi. Situs tersebut memberikan berbagai informasi mengenai destinasi wisata, termasuk didalamnya pilihan penginapan beserta *rating* dan tarif kamar. *Traveller* dapat mempertimbangkan pilihan hotelnya berdasarkan *rating* yang diperoleh dari beberapa aspek seperti kenyamanan, kebersihan, pelayanan, dan lokasi, sehingga para *traveller* dapat menyeleksi hotel mana yang akan mereka pilih (Sungkar, 2018). Berdasarkan pertimbangan yang dilakukan oleh para *traveller*, pengelola hotel perlu menciptakan kenyamanan sebaik mungkin. Selain itu, perlu meningkatkan kualitas pelayanan jasanya agar bisnis hotel mampu bersaing dengan hotel lainnya sehingga dapat tetap bertahan pada industri tersebut (Kartinah, 2019). Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang dikelola secara komersial dengan menggunakan sebagian atau seluruh bangunan yang ada untuk menyediakan fasilitas pelayanan jasa penginapan, makanan, dan minuman serta jasa yang lainnya dimana fasilitas dan pelayanan tersebut disediakan untuk para tamu dan masyarakat umum yang ingin menginap (Widanaputra, 2009).

Dalam menghadapi persaingan dengan kompetitor perusahaan, perlu adanya dorongan dari sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan perlu memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan karyawan agar memiliki perasaan positif ketika bekerja (Kreitner & Kinicki, 2008). Sehingga dapat tercipta kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan bersaing dengan kompetitor. Kepuasan Kerja adalah “*A result of employees perceptions of how well their jobs provide those things that are viewed as important*” (Luthans, 2011).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda, sehingga perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia agar memiliki pandangan yang sama mengenai

bagaimana harus berperilaku di dalam organisasi yang telah dituangkan dalam visi dan misi perusahaan. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi perusahaan untuk menyatukan perbedaan yang ada agar tercipta budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk kepada “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*” (Robbins & Judge, 2013). Budaya organisasi yang kuat memiliki nilai-nilai positif bagi organisasi yang dapat dipegang teguh dan dijunjung oleh semua karyawan.

Hotel Wisata Baru adalah hotel bintang 2 yang berlokasi strategis di pusat kota Serang, Banten atau lebih tepatnya di Jl. Maulana Yusuf No. 16. Hotel Wisata Baru didirikan pada tahun 1989 oleh alm. H. M. Hadjudin. Hotel ini memiliki 59 kamar dengan berbagai tingkatan mulai dari *Standard Room* sampai *Family Suite*. Selain menawarkan fasilitas kamar, Hotel Wisata Baru juga memiliki fasilitas ruang *meeting*, restoran dan karaoke. Hotel ini merupakan salah satu hotel dengan harga cukup terjangkau tetapi memiliki fasilitas lengkap dan lokasi yang strategis di pusat kota Serang. Berdasarkan *review* di Traveloka dan Pegipegi, hotel ini menunjukkan *rating* berturut-turut 8.4/10 dan 8.6/10. Angka *rating* yang terbilang cukup tinggi jika dibandingkan dengan hotel pesaing di kota Serang. (Traveloka; Pegipegi, 2020)

Peneliti berkesempatan melakukan wawancara tidak terstruktur dengan manajer hotel Wisata Baru. Manajer hotel mengatakan bahwa para karyawan di hotel ini rutin melakukan kegiatan di luar jam kerja, seperti *gathering* atau makan bersama sebagai upaya untuk meningkatkan kekeluargaan dan menyatukan perbedaan. Meskipun begitu, beberapa karyawan di hotel ini masih merasakan adanya *gap* antara karyawan yang baru bekerja dan karyawan yang sudah lama bekerja. Selain itu, beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya imbalan yang diterima dari perusahaan karena dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Minimnya peningkatan imbalan menyebabkan beberapa karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima. Menurut pendapat manajer, fenomena tersebut dikhawatirkan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Karena karyawan akan merasa tidak nyaman ketika bekerja sehingga pelayanan hotel dapat berkurang,

selain itu memungkinkan beberapa karyawan dengan kinerja baik untuk *resign* dari perusahaan.

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait topik budaya organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan jurnal yang berjudul “*A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees’ job satisfaction*” mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan (Chang & Lee, 2007). Berdasarkan informasi yang telah dijabarkan, penulis berniat untuk meneliti apakah ada pengaruh variabel budaya organisasi (*Organizational Culture*) terhadap variabel kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dari karyawan Hotel Wisata Baru. Dengan begitu, penulis menetapkan judul penelitian ini “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HOTEL WISATA BARU, SERANG)**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi di Hotel Wisata Baru?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Wisata Baru?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Wisata Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana Budaya Organisasi di Hotel Wisata Baru.
2. Mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Wisata Baru.
3. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Wisata Baru.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat bagi perusahaan:
Dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan agar dapat memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan dengan memperhatikan faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat bagi pihak lain:

Menjadi manfaat bagi pihak lain yang membaca karya tulis ini sebagai tambahan informasi terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi adalah, “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*” (Robbins & Judge, 2013). Robbins & Judge mengemukakan dimensi yang membentuk 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)

Kepuasan kerja adalah “*A result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important*” (Luthans, 2011).

Luthans mengemukakan dimensi yang mendukung kepuasan kerja 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*

Chang & Lee melakukan penelitian mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan variabel lainnya pada suatu organisasi bisnis di Taiwan dengan judul “*A study on relationship among leadership, organizational culture, the*

operation of learning organization and employees' job satisfaction". Data penelitian didapat dari penyebaran kuesioner kepada 134 karyawan, lalu kemudian diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa, jika karyawan menunjukkan identitas yang lebih tinggi untuk budaya organisasi, maka kepuasan kerja karyawan juga akan lebih tinggi secara alami (Chang & Lee, 2007).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka model penelitian yang terbentuk untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.3
Model Penelitian



Sumber: Olahan penulis

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Wisata Baru