

Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Well Being*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT X

TESIS



Oleh:

Gale Faustina

8082201007

Pembimbing I

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

2022/2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *EMPLOYEE WELL BEING*, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT X**



Oleh:

**Gale Faustina
8082201007**

**Persetujuan Untuk Sidang Tesis pada Hari/Tanggal:
Kamis, 31 Agustus 2023**

Pembimbing Tunggal:

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
AGUSTUS 2023**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gale Faustina

NPM : 8082201007

Program Studi : Magister Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan Bandung

Menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**“Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Well Being*, dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di PT X”**

Adalah benar-benar karya saya di bawah bimbingan. Pembimbing dan saya tidak melakukan penjiplakan ataupun pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya, atau tuntutan formal atau non-formal dari pihak lain yang berkaitan dengan karya saya, saya siap menanggung segala resiko, akibat, dan/atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya, termasuk pembatalan gelar akademik yang saya peroleh dari Universitas Katolik Parahyangan.

Dinyatakan: di Bandung

Tanggal: 26 Agustus 2023



Gale Faustina

**Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Well Being*, dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di PT X**

Gale Faustina (8082201007)

Pembimbing I : Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Magister Administrasi Bisnis

Bandung

Agustus 2023

ABSTRAK

Dalam era globalisasi, organisasi menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting yang mendukung kegiatan organisasi. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi mebel di Kota Bandung. Beberapa permasalahan yang muncul di PT X adalah ketidakdisiplinan para karyawan. Hal ini membuat kinerja karyawan di PT X mengalami penurunan. Penelitian ini memiliki 3 variabel independen yaitu budaya organisasi, *employee well being*, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan diolah menggunakan statistik yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan data yang telah diolah diperoleh hasil penelitian yaitu budaya organisasi, *employee well being*, dan kepuasan kerja dapat dibuktikan berpengaruh secara parsial dan simultan pada tingkat signifikansi sebesar 95%.

Kata kunci : budaya organisasi, *employee well being*, kepuasan kerja, kinerja karyawan

The Influence of Organizational Culture, Employee Well Being, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT X

Gale Faustina (8082201007)

First Supervisor : Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Master of Business Administration

Bandung

August 2023

ABSTRACT

In the era of globalization, organizations face challenges in managing human resources. Human resources are one of the important components that support organizational activities. This research was conducted at a manufacturing company engaged in the production of furniture in the city of Bandung. Some of the problems that arise at PT X are the indiscipline of the employees. This causes the performance of employees at PT X to experience a decline. This study has 3 independent variables, namely organizational culture, employee well being, and job satisfaction. While the dependent variable in this study is employee performance. The research method used in this research is descriptive method. The data source used is primary data with data collection techniques using questionnaires. Furthermore, the data that has been collected is processed using statistics, namely multiple linear regression analysis. Based on the data that has been processed, the research results show that organizational culture, employee well being, and job satisfaction can be proven to have a partial and simultaneous effect at a significance level of 95%.

Keywords: organizational culture, employee well being, job satisfaction, employee performance

Kata Pengantar

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, penyusunan tesis yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Well Being*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT X dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Tesis ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Administrasi Bisnis di Universitas Katolik Parahyangan.

Selama penulisan tesis ini tentunya penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung selama proses perkuliahan sampai dengan proses penyusunan skripsi, yaitu kepada :

1. Kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik secara moral dan materi dengan semaksimal mungkin sehingga penulis dapat menyelesaikan proses perkuliahan dan penulisan tesis ini dengan lancar.
2. Grant Farrandi selaku kakak penulis yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk doa, bantuan, motivasi, dan nasihat kepada penulis.
3. Grady Fane selaku adik penulis yang selalu memberikan dukungan, dalam bentuk doa, bantuan, motivasi, dan nasihat kepada penulis.
4. Keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, dan nasihat kepada penulis selama menempuh studi.
5. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing tesis yang telah meluangkan banyak waktu dan tenaga dalam memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis selama proses penyusunan tesis ini.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. Paulus Sukpto, MBA. dan Dr. Agustinus Miranda Wijaya, SE., SH., MM., Mkn. selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis selama proses penyusunan tesis ini.
7. Bapak Dr. Agus Gunawan, S.Sos.,B.App.Com.,MBA.,M.Phil. selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Bisnis yang senantiasa memberikan dukungan dan arahan selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
8. Seluruh dosen Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staff Universitas Katolik Parahyangan, baik Bapak/Ibu pengurus Tata Usaha, maupun para satpam dan pekarya Universitas Katolik Parahyangan

10. Nadia Juliani selaku teman seperjuangan yang selalu menemani penulis, terima kasih atas semua canda tawa, motivasi, dukungan, bantuan dan hal-hal yang menyenangkan dan berharga lainnya.
11. Sahabat-sahabat baik penulis yaitu Erinna, Theola, Marlene, Nadia, Tania, Lucyana, Jeanice, Geva, terima kasih atas segala dukungan, bantuan, motivasi, dan perhatian di sela-sela kesibukan masing-masing.
12. Kak Ricki, Ci Katrin, Ryanto, Felicia, Reyski selaku teman seperjuangan, teman berkeluh kesah, dan teman dalam mengerjakan tugas-tugas selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan
13. Teman - teman program studi magister administrasi bisnis angkatan 2022 yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih sudah menjadi bagian dari pengalaman berkesan penulis selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
14. Rekan kerja di Universitas Katolik Parahyangan, khususnya di Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat terima kasih atas segala dukungan, bantuan, motivasi, dan perhatian yang selalu diberikan.
15. Teman-Teman penulis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih atas semua dukungan, motivasi, doa, dan nasihat yang telah diberikan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap segala bentuk saran serta masukan untuk menyempurnakan tesis ini. Semoga tesis ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca.

Bandung, 24 Agustus 2023

Gale Faustina

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUANI	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
Kata Pengantar	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
BAB 2.....	6
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Budaya Organisasi	6
2.1.1 Elemen Budaya Organisasi.....	7
2.1.2 Ciri-Ciri Budaya Organisasi.....	7
2.1.3 Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI).....	9
2.1.3 Dimensi Budaya Organisasi.....	9
2.1.4 Jenis Budaya Organisasi	10
2.2 Employee well being.....	11
2.2.1 Dimensi Employee Well-being	11
2.3 Kepuasan Kerja	11
2.3.1 Dimensi Kepuasan Kerja.....	12
2.4 Kinerja Karyawan.....	12
2.4.1 Dimensi Kinerja Karyawan	13
2.5 Model Penelitian	14
2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Employee Well Being</i> , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT X.....	14
2.6 Kerangka Penelitian.....	17
2.6.1 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	17
2.6.2 Hubungan <i>Employee well being</i> dan Kinerja Karyawan.....	17

2.6.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	17
2.7 Operasionalisasi Variabel	18
BAB 3	28
METODE DAN OBJEK PENELITIAN	28
3.1 Metode Penelitian	28
3.1.1 Sumber Data	28
3.1.2 Metode Pengumpulan Data	29
3.1.3 Langkah-langkah Penelitian	29
3.1.4 Ruang Lingkup Penelitian	31
3.1.5 Metode Pengolahan Data	31
3.1.6 Uji Koefisien Determinasi	32
3.1.7 Uji Hipotesis	32
3.1.8 Uji T (Uji Parsial)	33
3.1.8 Uji F (Uji Simultan)	33
3.2 Objek Penelitian	33
Bab 4	35
Hasil dan Pembahasan	35
4.1 Pengolahan Data	35
4.2 Uji Korelasi	36
4.3 Hasil Uji Hipotesis	37
4.3.1 Uji Parsial (Uji T)	37
4.3.2 Uji Simultan (Uji F)	38
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi	39
4.3.4 Jenis Budaya Organisasi PT X	39
4.3.5 Persamaan Linear Berganda	40
4.4 Analisis Pembangkitan Solusi	42
Bab 5	44
Kesimpulan dan Saran	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	46
Lampiran	48

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, banyak organisasi yang menghadapi tantangan sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang menunjang kegiatan suatu organisasi sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia pada suatu organisasi memiliki kepentingan strategis yang tinggi karena dianggap berperan penting dalam menciptakan keuntungan. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadju dan Adam (2019) dan Erwin (2022) Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan *employee well being*.

Menurut Hadju dan Adam (2019) budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Hadju & Adam, 2019) dan menurut Erwin (2022) *employee well being* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Erwin, 2022). Menurut Putu Novi (2019) pada era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia usaha semakin ketat bukan hanya manusia yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, namun kinerja juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat oleh setiap perusahaan (Putu Novi Sri Astiti et al., 2019). Sedangkan menurut Paparang (2021) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Salah satu indikator penting pada kepuasan kerja adalah gaji atau imbalan. Gaji atau imbalan yang didapat akan mempengaruhi seorang karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja (Paparang et al., 2021).

PT X merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi mebel di Kota Bandung. PT X telah berdiri sejak tahun 2015 dan telah melayani berbagai kebutuhan konsumen hingga saat ini. Berikut ini terlampir tabel jumlah karyawan yang ada di PT X.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan di PT X

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manajer Operasional	1 orang
2	Manajer Supporting	1 orang
3	Supervisor Produksi	7 orang
4	Staff Engineering	2 orang
5	Staff Produksi	42 orang
6	Staff Administrasi	5 orang
7	Supir	3 orang

PT X mengusung sistem Made To Order sehingga memungkinkan konsumen untuk memilih desain yang sesuai dengan keinginan lalu membuatnya. PT X melayani pembelian dalam jumlah banyak sehingga PT X cukup terkenal sebagai grosir mebel di pihak konsumennya. PT X memiliki kapasitas produksi sebesar 400 set per bulan dengan kapasitas maksimumnya. Oleh karena itu PT X seringkali menerima pesanan dalam jumlah yang tidak sedikit per konsumennya. PT X menerima pesanan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu PT X juga melakukan penjualan secara digital. PT X yang menganut sistem Made to Order memberlakukan sistem pembayaran yang tidak konvensional, dimana pembayaran pada perusahaan lain dibayarkan menurut jumlah waktu yang dihabiskan pekerja, PT X membayar karyawan mereka tergantung dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Para pekerja di PT X diberikan ongkos dan kasbon sebelum pekerjaan mereka dimulai dan dibayarkan lagi setiap minggunya sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Menurut teori kompensasi yaitu 3P pembayaran di PT X merupakan sistem *pay for performance*, dimana seperti yang telah ditulis di atas, PT X melakukan pembayaran sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan pegawainya. Produk yang dijual oleh PT X dibagi menjadi 2 segmen, yaitu segmen menengah ke atas dan segmen menengah kebawah. bahan yang digunakan untuk membuat kedua produk berbeda dalam standar kualitas dengan bahan yang digunakan untuk produk segmen menengah ke atas memiliki kualitas bahan yang lebih baik. selain dibagi menjadi 2

segmen produk sofa yang dijual oleh PT X dapat dibagi menjadi berbagai kategori yaitu : sofa retro, sofa L, sofa Lonjor, sofa beranak, sofa silicon vios, dan sofa reklening.

Pengaruh budaya organisasi, *employee well being*, dan kepuasan kerja merupakan suatu permasalahan yang perlu diteliti. Permasalahan SDM pada PT X terletak pada ketidakdisiplinan para pegawai dalam memenuhi tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa contoh kasus yang dapat diusung adalah pekerja yang tidak masuk tepat dengan kesepakatan dengan stakeholder perusahaan. Para pekerja bagian produksi, seperti yang telah disebutkan diatas baru akan dibayar saat pekerjaan yang telah diberikan telah diselesaikan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini membuat jam kerja para pekerja cenderung fleksibel dan tidak mengacu pada jam kerja normal. Kedatangan pegawai yang tidak sesuai dengan kesepakatan sebelumnya telah menghambat proses *order fulfilment* dan memunculkan penumpukan pesanan. Salah satu kasus lain adalah pegawai logistik yang seringkali tidak tepat janji dalam pengiriman. Para pekerja bagian logistik seringkali tidak muncul dan mengacaukan proses penjadwalan logistik. Proses penjadwalan logistik ini adalah penting karena masih termasuk dalam bisnis proses *order fulfilment* perusahaan. Seperti yang telah disebutkan diatas seringkali *order fulfillment process* perusahaan terhambat karena pegawai yang tidak masuk kerja baik dari bagian produksi maupun logistik. Penelitian pengaruh budaya organisasi akan melihat dari fasilitas yang telah dimiliki oleh para pegawai selama bekerja di PT X. tempat kerja akan meneliti beberapa faktor yaitu fasilitas dan tempat kerja yang telah disediakan yang nantinya akan membangun budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sifat organisasi yang berfungsi untuk menerapkan nilai-nilai yang dipergunakan oleh suatu perusahaan dalam menjalankan proses bisnis perusahaan tersebut. Para pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai yang telah diterapkan dalam organisasi tersebut, hal ini menyebabkan budaya organisasi menjadi suatu tenaga pendorong yang penting bagi perusahaan dikarenakan budaya organisasi yang buruk akan membuat perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien. Budaya organisasi yang buruk dapat menyebabkan *employee well being* yang terabaikan, hal ini dapat menyebabkan *turnover rate* yang tinggi dan produktivitas yang rendah. Selain itu, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Ketika

karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan dengan memperbaiki atau mengaplikasikan budaya organisasi yang dinilai baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian-penelitian terdahulu dari budaya organisasi terfokus pada observasi budaya organisasi perusahaan, hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan cabang ilmu yang terfokus pada manusia yang bekerja di dalamnya dan ternilai masih baru dalam aplikasinya. Memanusiakan manusia yang bekerja pada perusahaan merupakan tujuan dari terciptanya budaya organisasi dan diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi para pekerja maupun perusahaan itu sendiri secara utuh. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu karena penelitian ini mencoba menggabungkan variabel budaya organisasi, *employee well being*, dan kepuasan kerja yang belum pernah diteliti sebelumnya. Penelitian ini ingin melihat apakah budaya organisasi, *employee well being*, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Saat ini beberapa permasalahan yang muncul di PT X adalah tingkat kedisiplinan para karyawan yang sangat buruk. Para pekerja di PT X seringkali mengingkari janji mereka baik dalam pekerjaan maupun hari libur mereka. Para pekerja di PT X seringkali tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah dibayarkan kepada mereka, pekerjaan-pekerjaan yang seringkali tidak diselesaikan oleh para pegawainya mencakup pembuatan meja dan pembuatan bantal yang merupakan 1 paket dengan pembuatan mebel sofa. Selain dari pihak pekerja yang bekerja langsung dalam perakitan sofa, supir yang mengantarkan sofa kerap kali tidak datang pada hari H pengiriman dan menyebabkan *delay* pada pengiriman produk kepada konsumen. Selain itu ketidakdisiplinan para pegawai terlihat saat para pegawai seringkali diberikan uang transpor, dan uang muka (kasbon). Hal ini sangat merugikan PT X dikarenakan ketidakdisiplinan ini telah menyebabkan kerugian baik secara material maupun waktu.

Berikut ini merupakan rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT X ?
2. Bagaimana pengaruh *employee well being* terhadap kinerja karyawan di PT X?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT X ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, *employee well being*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT X?

Selain itu dengan berbagai rumusan masalah yang telah disebutkan diatas penelitian ini memiliki tujuan sebagaimana "memperbaiki atau meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan dengan memperbaiki atau mengaplikasikan budaya organisasi yang dinilai baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan."

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini merupakan tujuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah di atas:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT X.
2. Menganalisis pengaruh *employee well being* terhadap kinerja karyawan di PT X.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT X.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi, *employee well being*, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT X.