



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

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Di PT
Tarantula Multidaya Service**

Skripsi

Oleh

Nadya Permata Sari

2013320008

Bandung

2017



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

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Di PT
Tarantula Multidaya Service

Skripsi

Oleh

Nadya Permata Sari

2013320008

Pembimbing

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

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Nadya Permata Sari
Nomor Pokok : 2013320008
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Di PT. Tarantula
Multidaya Service

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 12 Januari 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Sanerya Hendrawan, Ph.D

: 

Sekretaris

Marihot Tua Effendi Hariandja, Drs., M.Si

: 

Anggota

James Situmorang, Drs., M.M

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nadya Permata Sari

NPM : 2013320008

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

Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja di PT. Tarantula Multidaya Service

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.

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

Bandung, 14 Januari 2017



Nadya Permata Sari

ABSTRAK

Nama : Nadya Permata Sari

NPM : 2013320008

Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja di PT. Tarantula Multidaya Service

PT. Tarantula Multidaya Service adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa outsourcing security. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Trans Dana Persada. Perusahaan ini melayani jasa outsourcing security untuk perusahaan atau tempat-tempat lainnya yang membutuhkan jasa keamanan seperti rumah sakit, restoran, sekolah, dll. Saat ini konsumen PT. Tarantula berjumlah sekitar 70.

Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional yang tujuannya untuk mencari tahu apakah ada hubungan antara dua variabel. Dalam peneliti ini, dicari apakah ada hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja. Pertama penulis akan mencari tahu apakah tipe budaya yang diterapkan saat ini sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Dengan teori semakin kecil perbedaan budaya saat ini dengan yang diharapkan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Metode survei yang digunakan adalah kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner digunakan untuk mengetahui persepsi karyawan akan budaya organisasi yang diterapkan perusahaan dan yang diharapkan oleh karyawan dan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Wawancara dilakukan kepada manager HRD dan operasional untuk mengetahui data karyawan, jumlah karyawan, cara kerja, penempatan dan pelatihan karyawan.

Berdasarkan perhitungan rata-rata, budaya yang diterapkan oleh perusahaan adalah *power culture* sedangkan budaya yang diharapkan adalah *role culture*. Berdasarkan *Rank Spearman* tidak ada budaya organisasi yang berkorelasi dengan kepuasan kerja. Berarti kepuasan kerja yang ada berasal dari faktor-faktor kepuasan kerja itu sendiri, bukan dari budaya organisasi, karena budaya organisasi bersifat abstrak dan tidak terlihat namun dapat dirasakan oleh para karyawan. Sedangkan untuk kepuasan kerja berada pada skala puas dengan nilai 2,98 dengan menggunakan skala likert.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Name : Nadya Permata Sari

NPM : 2013320008

Title : The Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction at PT. Tarantula Multidaya Service

PT. Tarantula Multidaya Service is a company engaged in the field of security outsourcing services. This company is a subsidiary of PT. Trans Dana Persada. The company serves security outsourcing services for companies or other places that require security services such as banks, restaurants, schools, etc. Currently, the clients of PT. Tarantula amounted to about 70. As an organization, there is the interaction between members which occurs continuously which can be a culture. Each organization will create a culture that is different from other organizations, known as habit / procedures / ways of working / characteristic. In an organization, it is very important to have a culture because culture can improve the quality of work and create job satisfaction.

This type of research is correlational which has purpose to find out if there is a relationship between the variables of organizational culture with the variables of job satisfaction. First, the writer will figure out the type of culture is applied today and the type of culture that expected by employees . Furthermore, the writer will calculate the differences between cultures that are applied with the expected culture. By the theory, fewer culture differences today than the expected, then the levels of job satisfaction will be higher, and vice versa.

The method used in this research is survey. Survey methods used are questionnaires and interviews. The questionnaire was used to determine employee perceptions of the organizational culture that is implemented by the company. Interviews were conducted to the HR manager and operational to know the data of employees, number of employees, ways of working, and the placement and training of employees.

Based on the average calculation, the culture that is adopted by the company is "power culture", whereas the expected culture is "role culture". Based on the calculation of Rank Spearman, there is no organizational culture that is correlated with job satisfaction. This means that the existing organizational culture is not so influential on job satisfaction, but job satisfaction is influenced by factors of job satisfaction itself. For job satisfaction is in quadrant satisfied with a value of 2.98 which is calculated using Likert scale.

Key word : Organizational Culture, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat mendapat gelar sarjana S1. Skripsi dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayryawan di PT Tarantula Multidaya Service".

Selama peneltian dan penulisan skripsi ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih atas keterlibatan para pihak dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini. Khususnya, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Keluarga penulis. Mama, papa, dan adik yang telah memberikan banyak dukungan, motivasi dan doa.
2. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si selaku dosen pembimbing dan anggot penguji sidang yang telah sabar dan memberi banyak masukan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu M.Banowati Talim,Dra.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
4. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, Drs., M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
5. Bapak Albert Mangapul Parulian Lumban Tobing, ST., M.AB. selaku dosen wali penulis.

6. Seluruh staf pengajar, karyawan administrasi jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan karyawan tata usaha fakultas Ilmu Sosial dan Politik Bisnis.
7. Bapak Rino sebagai General Manager PT. Tarantula Multidaya Service yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Asep Aruman sebagai difisi operasional PT Tarantula Multidaya Service yang telah membantu penulis memberikan informasi – informasi yang dibutuhkan mengenai PT Tarantula Multidaya Service.
9. Bapak Deni sebagai komandan regu dan bapak-bapak yang lainnya dari PT Tarantula Multidaya Service yang telah membantu penulis dalam menyebarkan kuesioner.
10. Terimakasih kepada Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis tahun 2013-2014 dan 2014-2015 yang telah mengajarkan penulis cara berorganisasi dengan baik, dan untuk semua pengalaman kepanitiaan.
11. Sahabat – sahabat penulis Mejikuhibi. Tiara, Rychellvi, Sheila dan Stacey yang telah membantu penulis dengan memberikan dukungan dan doanya.
12. Teman – teman Tjendana Family, Alex, Ewok, Angel, Claris, Detha, Banne, Icel, Ivan, Widi, Lim, Mega, Phoebe, Renata, Sarah, Sella, Sheila, Stacey, Tiara dan Vinny yang telah memberikan motivasi kepada penulis.
13. Terimakasih kepada Sore Manis Crew, Patricia Astrid Nadyarini S.Psi, Hendrikus, dan Ka Beni yang telah membantu penulis jika penulis mengalami kesulitan dalam mengerjakan skripsi ini.

14. Teman – teman penulis Fira, Puput, Mutia, dan Marcella. Teman sepejuangan yang selalu memberikan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman – teman Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2013.
16. Seluruh rekan penulis lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan mendukung ke arah yang lebih baik. Penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi ilmu pengetahuan dan para pembaca.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB 2 KERANGKA TEORI	7
2.1 Pengertian Budaya Organisasi	7
2.2 Karakteristik Budaya	8
2.3 Fungsi Budaya Organisasi	12
2.3.1 Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya	12

2.3.2	Memudahkan komitmen kolektif.....	12
2.3.3	Mempromosikan stabilitas sistem sosial.....	13
2.3.4	Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.....	13
2.4	Tipe Budaya Organisasi	14
2.4.1	Power culture	14
2.4.2	Role culture	15
2.4.3	Achievement culture	15
2.4.4	Support culture.....	16
2.4.5	Clan Culture	17
2.4.6	Adhocracy Culture	17
2.4.7	Market Culture.....	17
2.4.8	Hierarchy Culture.....	18
2.4.9	Networked Culture.....	19
2.4.10	Mercenary Culture	19
2.4.11	Fragmented Culture.....	19
2.4.12	Communal Culture.....	19
2.5	Kepuasan Kerja	21
2.5.1	Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli	21
2.5.2	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22

2.6	Penelitian Terdahulu.....	24
BAB 3 Metode Penelitian		25
3.1	Jenis Penelitian	25
3.2	Metode Penelitian.....	25
3.3	Model Penelitian.....	26
3.4	Populasi dan Sampel.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6	Teknik Analisa Data	37
3.6.1	Paired Sample Test.....	37
3.6.2	Koefisien Korelasi Rank Spearman	38
3.7	Skala Pengukuran	40
3.8	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
3.8.1	Uji Validitas	41
3.8.2	Uji Reliabilitas	45
BAB 4 OBJEK PENELITIAN.....		47
4.1	Sejarah singkat.....	47
4.2	Logo Perusahaan	49
4.3	Visi Misi	50
4.4	Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
4.5	Produk yang Ditawarkan	52

4.6	Job Description Perusahaan.....	53
4.6.1	Security Guard dan Security Officer.....	53
4.6.2	Jasa Body Guard	54
4.6.3	Pendidikan dan Pelatihan Pengamanan.....	55
4.6.4	Konsultasi Pengamanan	56
4.6.5	Seminar / Upgrading Pengamanan.....	56
4.6.6	Audit Pengamanan	56
4.6.7	Assesment Pengamanan Wilayah	57
4.7	Fasilitas Perusahaan.....	57
4.8	Pola Penempatan Anggota.....	57
4.9	Client PT. Tarantula Multidaya Service	58
BAB 5 Pembahasan.....		60
5.1	Karakteristik Responden	60
5.2	Variabel Budaya Organisasi	65
5.3	Perbedaan Budaya Saat Ini dan Diharapkan	68
5.4	Analisis Perbedaan Antara Budaya Saat Ini Dengan Harapan	69
5.5	Budaya Saat Ini dan Harapan Menurut Dimensi-dimensi Budaya.....	71
5.5.1	Perbedaan Orientasi Power Culture	71
5.5.2	Perbedaan Orientasi Role Culture	78
5.5.3	Perbedaan Orientasi Achievement Culture	84

5.5.4	Perbedaan Orientasi Support Culture.....	91
5.6	Variabel Kepuasan Kerja.....	96
5.7	Uji Korelasi	104
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN.....		108
6.1	Kesimpulan.....	108
6.2	Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA		113
LAMPIRAN.....		115

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Insitrumen Budaya Organisasi Saat Ini	42
Tabel 3.2 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Insitrumen Budaya Organisasi Diharapkan	43
Tabel 3.3 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Insitrumen Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 3.4 Skor Croncbach’s Alpha Indikator Budaya	45
Tabel 3.5 Skor Croncbach’s Alpha Indikator Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 5.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	60
Tabel 5.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 5.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja.....	63
Tabel 5.5 Orientasi Budaya Organisasi Saat Ini	65
Tabel 5.6 Orientasi Budaya Organisasi Diharapkan	66
Tabel 5.7 Perbedaan Orientasi Budaya Saat Ini dan Diharapkan	68
Tabel 5.8 Paired Samples Test	70
Tabel 5.9 Perbedaan Tipe Orientasi Power Culture Saat Ini dan Harapan Per Item .	72
Tabel 5.10 Paired Samples Test	77
Tabel 5.11 Perbedaan Tipe Orientasi Role Culture Saat Ini dan Harapan Per Item ..	78
Tabel 5.12 Paired Samples Test	82
Tabel 5.13 Perbedaan Tipe Orientasi Achievement Culture Saat Ini dan Harapan Per Item	84

Tabel 5.14 Paired Samples Test	90
Tabel 5.15 Perbedaan Tipe Orientasi Support Culture Saat Ini dan Harapan Per Item	91
Tabel 5.16 Paired Samples Test	95
Tabel 5.17 Pekerjaan yang Dilakukan sehari-hari	96
Tabel 5.18 Gaji / Imbalan yang diterapkan organisasi.....	97
Tabel 5.19 Hubungan Kerja dengan Rekan Kerja	98
Tabel 5.20 Hubungan Kerja dengan Atasan	99
Tabel 5.21 Sistem Promosi yang Dilakukan	100
Tabel 5.22 Lingkungan Kerja	101
Tabel 5.23 Kepuasan Kerja	102
Tabel 5.24 Korelasi Rank Spearman Antara Perbedaan Orientasi Budaya Dengan Kepuasan Kerja	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Competing values Framework (Cameron & Quinn).....	19
Gambar 2.2 : Tipologi Budaya Organisasi menurut Robins (Widodo, 2013 : 27)	20
Gambar 5.1 Grafik Usia	61
Gambar 5.2 Grafik Jenis Kelamin.....	62
Gambar 5.3 Grafik Pendidikan Terakhir.....	63
Gambar 5.4 Grafik Lama Kerja	64
Gambar 5.5 Orientasi Budaya Organisasi Saat Ini.....	66
Gambar 5.6 Orientasi Budaya Organisasi Diharapkan	67
Gambar 5.7 Grafik Perbedaan Orientasi Budaya Saat Ini dan Diharapkan	68
Gambar 5.8 Perbedaan Orientasi Power Culture Saatn Ini dan Harapan.....	76
Gambar 5.9 Perbedaan Orientasi Role Culture Saatn Ini dan Harapan	82
Gambar 5.10 Perbedaan Orientasi Achievement Culture Saatn Ini dan Harapan.....	89
Gambar 5.11 Perbedaan Orientasi Support Culture Saatn Ini dan Harapan	94
Gambar 5.12 Grafik Pekerjaan yang Dilakukan Sehari-hari	97
Gambar 5.13 Grafik Gaji/Imbalan yang Diterapkan Organisasi.....	98
Gambar 5.14 Grafik Hubungan Kerja dengan Rekan Kerja	99
Gambar 5.15 Grafik Hubungan Kerja dengan Atasan	100
Gambar 5.16 Grafik Sistem Promosi yang Dilakukan.....	101
Gambar 5.17 Grafik Lingkungan Kerja	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	115
Lampiran 2 Data Mentah	122
Lampiran 3 Uji Validitas.....	123
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	131
Lampiran 5 Uji Korelasi Rank Spearman	134
Lampiran 6 Tabel r statistik untuk Uji Validitas.....	136
Lampiran 7 Tabel t statistik untuk Uji Beda Paired Sample Test	137
Lampiran 8 Foto – Foto.....	138

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, baik organisasi yang bergerak di bidang bisnis jasa atau barang memiliki banyak aktifitas usaha yang seringkali mendapatkan banyak tantangan dalam menjalaninya. Tantangan ini lebih kepada bagaimana cara perusahaan dalam mengintegrasikan kegiatan di organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Untuk mencapai suatu tujuan, organisasi yang didalamnya terdiri dari sejumlah orang untuk melakukan sejumlah aktifitas akan membentuk sebuah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi pola perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasi (Harrison, 1992). Sehingga budaya organisasi menjadi suatu hal yang penting dan melekat dalam mengelola organisasi.

Sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengetahui budaya organisasi apa yang berkembang pada organisasi dan budaya organisasi apa yang diharapkan oleh anggota organisasi dalam upaya untuk mempertahankan atau merubah budaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi, budaya organisasi dapat menyamakan persepsi antar anggota dalam melakukan bagaimana cara berperilaku, sehingga menjadi pengarah yang sangat baik dalam berperilaku. Selain itu budaya dapat meningkatkan sikap positif dari karyawan kepada organisasi bilamana budaya organisasi yang diterapkan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sikap positif ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam upaya meningkatkan motivasi dan prestasi kerja.

Budaya organisasi dapat difokuskan pada sejumlah hal seperti bagaimana pembentukannya, bagaimana hubungannya dengan budaya masyarakat, dan dapat dikaitkan dengan beberapa variabel seperti komitmen, kepemimpinan, kepuasan, dan lain-lain. Dalam penelitian ini fokus kepada jenis atau tipe budaya yang berkembang saat ini, kemudian dikaitkan dengan kepuasan kerja pada objek PT Tarantula Multidaya Service.

PT Tarantula sebagai sebuah organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang terbentuk selama perjalanan hidupnya. PT Tarantula ini merupakan objek penelitian penulis. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa *outsourcing security* yang pastinya memiliki budaya yang kuat.

Sebagai sebuah lembaga, perusahaan memiliki visi menjadikan perusahaan jasa pengamanan yang handal dan profesional dengan mengutamakan keamanan, keselamatan dan kenyamanan di wilayah nusantara. Dengan misi menyediakan jasa pelayanan yang profesional, handal, terpercaya, dan terjangkau bagi para

pelanggan. Sekaligus menjalin hubungan kemitraan yang saling menguntungkan dan berkesinambungan.

Untuk merealisasikan visi dan misi diatas dan meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas-tugas sebagaimana organisasi pada umumnya PT Tarantula menentukan struktur organisasi dan tata kelola yang tentunya didasarkan pada nilai tertentu sebagai inti dari budaya organisasi.

Adapula keinginan penulis untuk meneliti tipe budaya organisasi PT Tarantula Multidaya Service, karena bila dilihat secara kasat mata oleh kaum awam, *security* memiliki jiwa yang berani, gagah, tegas, rapih dan memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk menjaga keamanan. Sehingga *security* ini harus dilatih terlebih dahulu agar benar - benar memiliki jiwa tersebut. Karena *security* ini juga bekerja pada perusahaan lain yang memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan budaya di PT. Tarantula ini. Sehingga budaya yang ditanamkan oleh PT. Tarantula harus kuat agar *security* ini memiliki budaya yang kuat dan tidak mudah tergantikan oleh budaya dari perusahaan *client* tersebut.

Sehingga dapat dikatakan tipe budaya yang dibangun adalah budaya yang tegas, disiplin, mendidik, dan berdasarkan aturan. Oleh karena itu, penulis ingin membuktikan tipe budaya apa yang ada di perusahaan tersebut. Maka dari itu saya mengambil judul penelitian Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja di PT. Tarantula Multidaya Service.

1.2 Identifikasi Masalah

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi meliputi nilai-nilai, norma-norma, asumsi, cara kerja dan perilaku yang akan terlihat penting dalam menjalankan kegiatan aktifitas di dalam organisasi. Budaya organisasi yang ada dapat merupakan suatu hal yang diharapkan atau tidak diharapkan oleh para anggotanya. Selain itu budaya organisasi juga dapat dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Tipe budaya organisasi apa yang diterapkan oleh PT Tarantula Multidaya Service.
- Tipe budaya organisasi apa yang diharapkan oleh karyawan PT Tarantula Multidaya Service.
- Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara budaya saat ini dan yang diharapkan.
- Apakah ada hubungan antara kesesuaian budaya dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui tipe budaya apa yang saat ini diterapkan oleh PT. Tarantula Multidaya Service.
- Untuk mengetahui tipe budaya apa yang diharapkan oleh karyawan PT. Tarantula Multidaya Service.

- Untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara budaya yang diterapkan oleh perusahaan dengan budaya yang diharapkan karyawan.
- Untuk mengetahui hubungan antara kesesuaian budaya dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

- Bagi pihak perusahaan, untuk mengetahui apakah budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan karyawan, dan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.
- Bagi pihak lain, semoga dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, dan untuk dijadikan referensi dalam penelitian.
- Bagi penulis, bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja di PT. Tarantula Multidaya Service, karena budaya organisasi merupakan pedoman yang menggaambarkan ciri khas suatu organisasi dan harus dijalankan oleh setiap anggotanya. Sehingga budaya organisasi akan menjadi sebuah kebiasaan yang dilakukan. Dari kebiasaan ini dapat dilihat bagaimana cara kerja karyawan dan tingkat kepuasannya. Jika karyawan memiliki tingkat

kepuasan kerja yang cukup puas maka tingkat kerjanya bagus akan berdampak pada kinerjanya yang semakin baik dan menciptakan kepuasan kepada konsumennya.