

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN DI  
SELASAR SUNARYO ART SPACE BANDUNG**



**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen:**

**Oleh:  
Alessandro Hutapea  
2015120065**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN  
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG  
2019**

**THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND  
JOB SATISFACTION BASED ON EMPLOYEES' PERCEPTIONS IN** f  
**SELASAR SUNARYO ART SPACE BANDUNG**



**UNDERGRADUATE THESIS**

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

By  
Alessandro Hutapea  
2015120065

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT  
Accredited by National Accreditation Agency  
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG  
2019

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



**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN DI  
SELASAR SUNARYO ART SPACE BANDUNG**

Oleh:

Alessandro Hutapea  
2015120065

**PERSETUJUAN SKRIPSI  
UNTUK DISIDANGKAN**

Bandung, 23 Juli 2019

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi,



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

**PERNYATAAN:**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Alessandro Hutapea  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 29 April 1997  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2015120065  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berdasarkan Persepsi Karyawan di Selasar Sunaryo Art Space Bandung

Yang telah diselesaikan

dibawah bimbingan: Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

**MENYATAKAN**

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 keserjanaan.

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

Fasal 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. Fasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Fasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000,00

Bandung,  
Dinyatakan tanggal: 23 Juli  
2019



Pembuat pernyataan:

## ABSTRAK

Budaya di dalam organisasi menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya dan menjadi penentu dari bagaimana karyawan beserta orang-orang di dalamnya bertindak dan berperilaku. Kejelasan Budaya Organisasi dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi tersebut. Budaya Organisasi juga akan membentuk lingkungan kerja yang positif dan menyebabkan peningkatan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Selasar Sunaryo Art Space. Organisasi diteliti dengan menggunakan dimensi-dimensi Budaya Organisasi berdasarkan Robbins yaitu; *Innovation and Risk Taking, Attention to Details, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness* dan *Stability*. Kemudian, menggunakan dimensi-dimensi Kepuasan Kerja berdasarkan Fred Luthans yaitu; *The Work Itself, Pay, Supervision, Co-Workers* dan *Promotion Opportunities*. Metode Penelitian menggunakan Metode Deskriptif dengan populasi berjumlah 25 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan observasi, termasuk pengalaman penulis selama melakukan Program Magang Manajemen dan penyebaran kuesioner.

Berdasarkan pengolahan Data yang dilakukan dengan menggunakan Korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja, dengan diperolehnya nilai 0.528.

Penulis dapat memberikan saran terkait dengan hasil penelitian yaitu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi berkala yang menilai kinerja dari para karyawan di organisasi kemudian memberikan reward kepada karyawan tersebut dengan memberikan “*Employee of the Month*” kepada karyawan dengan kinerja terbaik untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

Culture in an organization is something that distinguishes one organization from another. Organizational culture is the predictor of how employees and the people in it act and behave to certain things. If an organization has a clear culture, it will facilitate the achievement of its objectives. Organizational culture will also form a positive work environment and lead to an increase in employee work and performance.

This research was conducted to determine the relationship between organizational culture and employee job satisfaction at Selasar Sunaryo Art Space. Organizations are examined using the dimensions of Organizational Culture based on Robbins namely; Innovation and Risk Taking, Attention to Details, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Agressiveness and Stability. Then, use the dimensions of Job Satisfaction based on Fred Luthans, namely; The Work Itself, Pay, Supervision, Co-Workers and Promotion Opportunities. The research method uses descriptive method with a population of 25 people. Data was collected using observations, including the experience of the author during the Management Internship Program and questionnaires.

Based on Data processing carried out using Pearson Correlation and shows a fairly strong relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction, with a value of 0.528.

Suggestions related to the results of the study are to conduct periodic evaluations that assess the performances of the employees in the organization then provide rewards to the employees with the best performance by providing "Employee of the Month" title to increase employees motivation.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan anugerah-Nya penulis dapat berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berdasarkan persepsi karyawan di Selasar Sunaryo Art Space Bandung”. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

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

1. Kedua orang tua penulis, Hotman Hutapea dan Ferisni Pasaribu yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam segala hal, khususnya dalam melakukan seluruh kegiatan studi serta dalam pengerjaan skripsi ini, baik memberikan dukungan moral maupun materiil.
2. Varda Hutapea selaku adik penulis yang juga turut mendukung, mendoakan, menyemangati, menghibur, dan memotivasi 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 di Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Parahyangan Bandung.
6. Bapak Profesor Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs., Ak., M.M.yang penulis hormati selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
7. Ibu Dr. Istiharini, CMA. selaku Kepala Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

8. Seluruh dosen pengajar, staf tata usaha, staf di perpustakaan, staf di laboratorium komputer, dan juga seluruh pekarya yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah banyak membantu penulis selama proses pembelajaran di kampus.
9. Pemilik dan seluruh karyawan Selasar Sunaryo Art Space atas semua bantuan dan informasi yang diberikan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
10. Renaldi, Christian, Davin, Deniel, Jesika, Rahel, Thorensky Picco, Rebecca, Leonysa Bianca, Widya, Rianna, Morinanda dan Zee Zee sebagai sahabat-sahabat dari penulis.
11. Teman-Teman penulis selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan Bandung: Sherla, Jacintha, Jessica Elvira, Julian, Cecilia, Paula, Yosepin Paskal, Eduardus Gerald, Juvensia, Agnes, Novi, Timothy, Haeza dan Carmela yang sudah berjuang bersama dari semenjak awal perkuliahan hingga sekarang.
12. Teman – teman seperjuangan SMA penulis: Meinard Diaz, Nancahya Alam Guneanto, Mira Christio, Bertilia Kanina dan Stella Maris Setiawan.
13. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2015 yang telah bersama-sama berjuang selama masa perkuliahan.
14. Seluruh teman dan keluarga yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya namun telah mendoakan, mendukung dan membantu saya baik dalam masa perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan mengingat keterbatasan dan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna untuk berbagai pihak. Akhir kata, semoga Tuhan membalas kebaikan semua pihak yang ikut terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulisan skripsi ini.

Bandung, Mei 2019

Alessandro Hutapea



# DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| ABSTRAK .....   | i         |
| KATA PENGANTAR.....   | iii       |
| DAFTAR TABEL.....   | vii       |
| DAFTAR GAMBAR .....   | viii      |
| DAFTAR LAMPIRAN .....   | ix        |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1         |
| 1.2 Rumusan Masalah .....   | 4         |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....  | 4         |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....   | 4         |
| 1.5 Kerangka Pemikiran.....   | 5         |
| <b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                                     | <b>7</b>  |
| 2.1 Budaya Organisasi.....  | 7         |
| 2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....                                 | 7         |
| 2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi .....                             | 7         |
| 2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi.....                                     | 8         |
| 2.1.4 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi .....                       | 9         |
| 2.2 Kepuasan Kerja .....  | 11        |
| 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....                                   | 11        |
| 2.2.2 Teori Kepuasan Kerja .....  | 11        |
| 2.2.3 Aspek Pembentuk Kepuasan Kerja .....                              | 13        |
| 2.2.4 Respon Terhadap Ketidakpuasan .....                               | 14        |
| 2.3 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Kerja ..... | 15        |
| <b>BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....</b>                           | <b>17</b> |
| 3.1 Metode Penelitian.....  | 17        |
| 3.1.1 Jenis dan Sumber Data.....  | 17        |
| 3.1.2 Teknik Pengumpulan Data .....                                     | 18        |
| 3.1.3 Variabel Penelitian.....  | 18        |
| 3.2 Populasi.....   | 19        |
| 3.3 Operasionalisasi Variabel .....                                     | 19        |
| 3.4 Teknik Pengukuran Variabel .....                                    | 23        |
| 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....                                 | 23        |
| 3.5.1 Uji Validitas.....  | 23        |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas .....  | 25        |
| 3.6 Teknik Pengolahan Data.....   | 27        |
| 3.6.1 Analisis Korelasi Pearson .....                                   | 27        |
| 3.6.2 Analisis Deskriptif .....   | 29        |
| 3.7 Obyek Penelitian .....  | 31        |
| 3.7.1 Visi Selasar Sunaryo .....  | 32        |
| 3.7.2 Misi Selasar Sunaryo .....  | 32        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.7.3 Struktur Organisasi .....                               | 33        |
| 3.7.4 Profil Responden .....                                  | 37        |
| <b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                       | <b>40</b> |
| 4.1 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi .....      | <b>40</b> |
| 4.1.1 Dimensi <i>Innovation and Risk Taking</i> .....         | 40        |
| 4.1.2 Dimensi <i>Attention to Details</i> .....               | 43        |
| 4.1.3 Dimensi <i>Outcome Orientation</i> .....                | 45        |
| 4.1.4 Dimensi <i>People Orientation</i> .....                 | 48        |
| 4.1.5 Dimensi <i>Team Orientation</i> .....                   | 51        |
| 4.1.6 Dimensi <i>Agressiveness</i> .....                      | 54        |
| 4.1.7 Dimensi <i>Stability</i> .....                          | 57        |
| 4.1.8 Rata-Rata Nilai Respon terhadap Budaya Organisasi ..... | 59        |
| 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....         | <b>60</b> |
| 4.2.1 Dimensi <i>The Work Itself</i> .....                    | 60        |
| 4.2.2 Dimensi <i>Pay</i> .....                                | 62        |
| 4.2.3 Dimensi <i>Supervision</i> .....                        | 63        |
| 4.2.4 Dimensi <i>Co-Workers</i> .....                         | 65        |
| 4.2.5 Dimensi <i>Promotion Opportunities</i> .....            | 68        |
| 4.2.6 Rata-Rata Nilai Respon terhadap Kepuasan Kerja.....     | 69        |
| 4.3 Hasil Korelasi Pearson .....                              | <b>71</b> |
| <b>BAB 5 KESIMPULAN &amp; SARAN .....</b>                     | <b>73</b> |
| 5.1 KESIMPULAN .....  | <b>73</b> |
| 5.2 SARAN .....   | <b>74</b> |
| DAFTAR PUSTAKA .....  | 77        |
| LAMPIRAN .....  | 79        |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....                                    | 106       |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X (Budaya Organisasi).....                       | 19 |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Y (Kepuasan Kerja).....                          | 21 |
| Tabel 3.3 Bobot Penilaian.....   | 23 |
| Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X.....  | 23 |
| Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....  | 25 |
| Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....                                     | 26 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....                                     | 27 |
| Tabel 3.8 Keterangan Hasil Pearson.....  | 28 |
| Tabel 3.9 Tabel Pedoman Kategori pada Analisa Deskriptif.....                        | 30 |
| Tabel 3.10 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....                             | 37 |
| Tabel 3.11 Data Responden berdasarkan Usia.....                                      | 38 |
| Tabel 3.12 Data Responden berdasarkan Lama Bekerja.....                              | 38 |
|  |    |
| Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai <i>Innovation and Risk Taking</i> .....       | 40 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Attention to Details</i> .....     | 43 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Outcome Orientation</i> .....      | 45 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>People Orientation</i> .....       | 48 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Team Orientation</i> .....         | 51 |
| Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Agressiveness</i> .....            | 54 |
| Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Stability</i> .....               | 57 |
| Tabel 4.11 Rata-Rata Nilai Respon terhadap Budaya Organisasi.....                    | 59 |
| Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>The Work Itself</i> .....         | 60 |
| Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Pay</i> .....                     | 62 |
| Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Supervision</i> .....             | 63 |
| Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Co-Workers</i> .....              | 65 |
| Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Promotion Opportunities</i> ..... | 68 |
| Tabel 4.17 Rata-Rata Nilai Respon terhadap Kepuasan Kerja.....                       | 69 |
| Tabel 4.18 Hasil Korelasi Pearson.....   | 71 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1.1 Model Penelitian.....   | 6  |
| Gambar 2.1 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi .....                   | 9  |
| Gambar 2.2 Maslow Hierarchy of Needs.....                                | 12 |
| Gambar 2.3 Respon terhadap Ketidakpuasan .....                           | 14 |
| Gambar 2.4 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja ..... | 15 |
| Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi .....                               | 33 |
| Gambar 3.2 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....                | 37 |
| Gambar 3.3 Data Responden berdasarkan Usia.....                          | 38 |
| Gambar 3.4 Data Responden berdasarkan Lama Bekerja .....                 | 39 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| Lampiran 1 Kuesioner .....                       | 80 |
| Lampiran 2 Hasil Validitas dan Reabilitas .....  | 85 |
| Lampiran 3 Profil Responden .....                | 93 |
| Lampiran 4 Hasil Jawaban Kuesioner Tertutup..... | 94 |

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di Indonesia, ada berbagai jenis wisata yang bisa dikunjungi baik bagi pengunjung *domestic* atau nasional maupun pengunjung mancanegara. Contohnya seperti; pantai, pegunungan, pusat perbelanjaan dan galeri seni. Seiring berjalannya waktu, makin banyak pengunjung yang memiliki ketertarikan untuk mengunjungi Galeri Seni. Berdasarkan pencatatan jumlah pengunjung yang dilakukan oleh Galeri Seni Nasional Indonesia, terjadi peningkatan sebesar 22,656 pengunjung di akhir 2017. Jumlah pengunjung pada tahun 2016 sebesar 231.747, kemudian mencapai 254.403 di tahun 2017. Di Kota Bandung sendiri, terdapat 9 galeri seni yaitu Galeri Seni Wijaya, Museum Barli, Griya Seni Popo Iskandar, Galeri Selasar Sunaryo Art Space, NuArt Sculpture Park, Art Societe Lawangwangi, Roemah Seni Sarasvati, Salian Art dan Galeri Soemardja.

Di dalam suatu galeri, terdapat Manajemen dan Aktivitas. Manajemen merupakan dua orang atau lebih yang mengurus hal-hal yang berkaitan dengan berlangsungnya galeri tersebut. Sedangkan, di dalam galeri juga terdapat aktivitas-aktivitas seperti *workshop*, pameran seni, *talkshow* yang termasuk kedalam program dari galeri tersebut. Hal ini membentuk sebuah organisasi yang merupakan *“a coordinated social unit, composed of two or more people, that functions on a relatively continuous basis to achieve common goals.”* (Robbins & Judge, 2017). Dari pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa organisasi membutuhkan karyawan-karyawan di dalam nya untuk bersatu dan memiliki tujuan yang sama, karyawan-karyawan di dalam organisasi harus bekerja sama demi mencapai tujuan bersama tersebut. Dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan jantung dari perusahaan untuk beraktivitas dalam pencapaian tujuan. Sehingga, karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat memaksimalkan kinerja agar dapat mencapai tujuannya dan bisa berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) tidak bisa dibeli dan membutuhkan

penanganan khusus terkait pemberian kontribusi maksimal dalam perusahaan. Sehingga, perusahaan harus melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat membantu berkembangnya organisasi ditengah kompetisi antar organisasi. (Sleekr, 2016). Sebuah organisasi memiliki karakteristik tersendiri dalam menjalankan kegiatannya

Budaya Organisasi merefleksikan kehidupan sehari-hari yang harus dijalani oleh setiap pekerja di dalam nya dan juga bagaimana persepsi terhadap organisasi tersebut. Budaya Organisasi merupakan kumpulan dari nilai-nilai, dan prinsip-prinsip dari suatu organisasi. (Ahamed & Mahmood, 2015). Budaya Organisasi dapat dijadikan identitas bagi para anggota organisasi sehingga mampu meningkatkan komitmen anggota dan tiap anggota di dalam organisasi akan menjalin hubungan yang baik dan erat dengan sesamanya. Dengan adanya Budaya Organisasi, maka anggota organisasi dapat mengetahui apa yang diterima di dalam organisasi. (jusmin, 2013). Dengan memperkuat Budaya Organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan tahu kondisi organisasi dan memahami tujuan organisasi secara keseluruhan. Jika karyawan mengerti nilai-nilai dan kondisi organisasi secara keseluruhan, maka karyawan akan berkomitmen kepada organisasi tersebut dan akan mengerahkan seluruh usaha dan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meraih potensinya sehingga dapat bersaing dengan kompetitif. (Jaghargh, Ghorbanpanah, Nabavi, Saboordavoodian, & Favardin, 2012). Lingkungan Kerja yang lebih positif terjadi ketika karyawan mengerti nilai-nilai yang terdapat di dalam sebuah organisasi sehingga segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan akan berkisar di seputar apa yang diterima oleh organisasi. Lingkungan kerja yang positif akan membuat tiap karyawan di dalamnya nyaman bekerja, hal ini akan meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Puas atau tidaknya karyawan selama bekerja di perusahaan salah satunya berasal dari kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pengalaman bekerja yang diberikan di perusahaan tersebut, maka karyawan tersebut akan mengerahkan segala potensinya dan usahanya untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan. Jika karyawan merasa puas, maka akan menjernihkan pikiran mereka dan akan sepenuhnya mengerahkan usaha terbaiknya kepada organisasi. (Sabri,

Ilyas, & Amjad, 2011). Hal ini menjadi salah satu hal yang paling penting dalam sebuah organisasi dalam memastikan telah dilakukannya upaya-upaya pemenuhan kepuasan karyawan merasa puas selama bekerja di organisasi.

**Selasar Sunaryo Art Space (SSAS)** adalah sebuah ruang dan organisasi nirlaba yang bertujuan mendukung pengembangan praktik dan pengkajian seni dan kebudayaan visual di Indonesia. **Selasar Sunaryo Art Space** didirikan pada tahun 1998 oleh Sunaryo, Berada di kawasan Dago Atas atau lebih tepatnya di Jl. Bukit Pakar Timur No. 100. *Selasar Sunaryo Art Space* merupakan gabungan dari gallery art, gallery shop, library, dan juga café. Fokus utama *Selasar Sunaryo Art Space* adalah pada penyelenggaraan program-program seni rupa kontemporer, melalui pameran, diskusi, residensi dan lokakarya. Beberapa jenis kegiatan di *Selasar Sunaryo Art Space* adalah program anak-anak, konser musik, pementasan theater, pemutaran film, pembacaan karya sastra dan ceramah.

Penulis mendapatkan kesempatan untuk menyelesaikan program Magang Manajemen di Selasar Sunaryo Art Space selama beberapa bulan, berdasarkan pengamatan penulis terdapat Budaya kekeluargaan yang kuat antara anggota-anggota organisasi di Selasar Sunaryo Art Space. Anggota organisasi memiliki hubungan yang erat dan berinteraksi dengan baik antara satu sama lain yang dapat dilihat antar anggota organisasi. Sehingga rasa kekeluargaan terasa yang menjadikan lingkungan kerja menjadi nyaman untuk bekerja. Namun, masih terdapat gap antara karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun dengan karyawan yang baru bekerja di Selasar Sunaryo Art Space.

Berdasarkan penelitian mengenai Job Satisfaction in Relation to Organizational Culture yang telah dilakukan oleh (Sempene & Roodt, 2002) dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan dapat digunakan sebagai suatu alat untuk memprediksi persepsi karyawan mengenai Budaya Organisasi. Maka berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berdasarkan persepsi karyawan di Selasar Sunaryo Art Space**”.



## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Budaya Organisasi yang terdapat pada Selasar Sunaryo Art Space Bandung?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja yang terdapat pada Selasar Sunaryo Art Space Bandung?
3. Bagaimana hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berdasarkan persepsi karyawan pada Selasar Sunaryo Art Space Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Mengetahui Budaya Organisasi yang terdapat pada Selasar Sunaryo Art Space Bandung
2. Mengetahui Kepuasan Kerja yang terdapat pada Selasar Sunaryo Art Space Bandung
3. Mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berdasarkan persepsi karyawan pada Selasar Sunaryo Art Space Bandung

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini memiliki beberapa kegunaan, antara lain

1. Bagi Selasar Sunaryo Art Space  
Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini untuk mendorong organisasi kearah yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, Budaya Organisasi dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan pandangan positif dari pihak luar mengenai organisasi.
2. Bagi Pembaca  
Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan yang ingin mengetahui lebih mendalam mengenai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di organisasi.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan mencapai tujuannya, perlu bantuan dari para karyawan. Agar karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut, karyawan harus mengerti terlebih dahulu budaya yang melekat di dalam perusahaan tersebut, budaya tersebut yang merupakan ciri khas dan identitas dari suatu perusahaan. Budaya Organisasi adalah “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from the other organizations.*” Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi”. (Robbins, 2008).

Menurut Robbins dan Judge (2008) ada tujuh dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan Budaya Organisasi yaitu; *Innovation and Risk taking* - Se jauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko; *Attention to Details* - sejauh mana para karyawan di organisasi diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal rinci; *Outcome Orientation* - sejauh mana Manajemen berfokus pada hasil pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu; *People Orientation* - sejauh mana keputusan Manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu; *Team Orientation* - sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukan individu; *Agressiveness* - sejauh mana karyawan menjadi agresif dan kompetitif, bukan bersantai; *Stability* - sejauh mana tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding dengan pertumbuhan.

Menurut Luthans (2011) Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi-persepsi yang dimiliki oleh para karyawan mengenai pekerjaan yang sedang mereka kerjakan dan bagaimana dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang mereka anggap penting. Menurut Luthans (2008) terdapat 5 dimensi yang membentuk Kepuasan Kerja dan menjadi karakteristik yang penting untuk dapat memenuhi Kepuasan Kerja Karyawan, yaitu Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*) – keadaan dimana karyawan mendapatkan tugas-tugas yang bervariasi yang memberikan tantangan bagi karyawan; Upah (*Pay*) – Tunjangan-tunjangan yang diterima oleh

karyawan selama bekerja; Promosi (*Promotion Opportunities*) – Kesempatan untuk kenaikan pangkat yang terjadi di suatu organisasi; Atasan (*Supervision*) – kemampuan para atasan untuk memberikan dukungan-dukungan membangun yang bersifat teknis maupun berperilaku; Teman Sekerja (*Co-Workers*) – Karyawan membangun hubungan yang baik sehingga dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Salah satu penelitian yang telah dilakukan terkait Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja adalah (Sempene & Roodt, 2002) dalam jurnal yang berjudul *Job Satisfaction in Relation to Organizational Culture* dalam jurnal *Industrial Psychology* menjelaskan bahwa: “*there is a clear relationship existed between variables job satisfaction and organizational culture. Job Satisfaction can therefore to a certain extent be used to predict employees perception of organizational culture*”.

Berdasarkan informasi di atas, peneliti dapat menggambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1  
Model Penelitian

