

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN

Muhammad Rachman Mulyandi, Mario Anthony Rusly

Universitas Matana Tangerang, Indonesia

Email: rachman.mulyandi@matanauniversity.ac.id, mario.anthony@matanauniversity.ac.id

---

### INFO ARTIKEL

Diterima  
21 Februari 2021  
Direvisi  
2 Maret 2021  
Disetujui  
15 Maret 2021

---

### Keywords:

*organizational culture;  
employee job satisfaction;  
cameron & quinn, weiss*

---

### ABSTRACT

*This research aims to determine UMKM Harchi Studio : Architecture & Interior Design organizational culture to employee job satisfaction on UMKM Harchi Studio : Architecture & Interior Design employee. Organizational culture as independent variable using Cameron & Quinn theory's that divide culture into four types. Each organization will always had all this type but there always be the one above all. Job satisfaction as independent variable using Weiss et al. theory that divide job satisfaction into 20 job satisfaction factors. Methodology research using a qualitative analysis which is traditional literature review. The result shows that organizational culture have significantly influencing employee job satisfaction.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada UMKM Harchi Studio : *Architecture & Interior Design*. Variabel *independen* pada penelitian ini adalah budaya organisasi dan variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan. Variabel budaya organisasi menggunakan teori oleh Quinn dan Cameron yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbagi menjadi empat tipe budaya, dimana diyakini setiap perusahaan memiliki keempat unsur tipe budaya tersebut namun hanya ada satu tipe budaya yang utama. Variabel kepuasan kerja menggunakan teori Weiss et al. yang membagi indikator sebanyak 20 faktor. Metode penelitian yang dilakukan adalah kualitatif dengan menggunakan studi literatur tradisional, yaitu mengumpulkan data-data sekunder, menganalisa kemudian menarik kesimpulan berdasarkan hasil data-data sekunder. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

---

### Kata Kunci:

budaya organisasi; kepuasan kerja; cameron & quinn; weiss

### Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya terlepas dari peranan setiap sumber

daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu setiap organisasi ataupun perusahaan yang

menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan dengan mencapai target-target yang sebelumnya sudah ditetapkan dalam perusahaan (Sukma, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik dan program pelatihan serta pengembangan sumber daya manusianya, dibutuhkan suatu elemen lain untuk tetap menjaga kepuasan setiap individu karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu suatu organisasi atau perusahaan perlu menerapkan suatu budaya dalam organisasi atau perusahaannya untuk dapat memberikan kepuasan kerja bagi anggotanya.

Budaya organisasi dapat diibaratkan sebagai falsafah, ideologi, nilai, keyakinan dan norma-norma yang fungsinya mengikat dalam sebuah organisasi. (Primaseila, 2014) Semakin kuat budaya organisasi, akan semakin membentuk suatu nilai dan norma bagi anggotanya dalam melakukan suatu tindakan. Umumnya Budaya organisasi dibawa dan ditentukan oleh pemimpin organisasi yang sudah secara bersama-sama disepakati oleh seluruh anggotanya. Budaya organisasi yang sudah dihayati dan diterima oleh setiap anggotanya dapat memberikan dampak timbulnya kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan menurut Organ dan Near dalam (Sukma, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan atau kondisi yang dirasakan oleh karyawan sebagai kebahagiaan yang ditopang oleh upaya metode, kinerja, upah yang jelas, wajar dan adil. Dimana jika kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan berdampak positif juga terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Penelitian ini didasari oleh penelitian-penelitian terdahulu seperti: (1) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Telkom Foundation (TF)”, oleh (Lestari & Hutami, 2014), (2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TELKOM Kantor Wilayah Palembang”, oleh (Primaseila et al., 2017) dan (3) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama)”, oleh (Xaverius, 2016).

Berdasarkan fenomena ini, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan studi literatur. Tinjauan literatur ini menggunakan metode *traditional review* dimana sumber data penelitian berasal dari data sekunder yaitu melalui buku dan e-book, dan jurnal penelitian-penelitian terlebih dahulu yang memiliki variabel penelitian yang sama. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik studi literatur tradisional. Variabel dependen pada penelitian ini adalah budaya organisasi dan variabel independen adalah kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah UMKM Harchi Studio : Architecture & Interior Design. Pengolahan data dilakukan dengan cara menganalisa hasil data-data sekunder kemudian menarik kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisa data tersebut

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan studi literatur dari jurnal-jurnal sebelumnya, yaitu :

1. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Telkom

- Foundation (TF)”, oleh Anjani Puji Lestari dan Rr. Rieka Feriyanti Hutami tahun 2014. (Lestari & Hutami, 2014)
2. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TELKOM Kantor Wilayah Palembang”, oleh Debitri Primasheila, Agustina Hanafi dan Supardi A. Bakri pada tahun 2017. (Primasheila et al., 2017)
  3. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama)”, oleh Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji dan Umar Nimran pada tahun 2016. (Xaverius, 2016)
  4. Harahap, Y. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. (Harahap, 2019)
  5. “Pengaruh Budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya)”, oleh Trias W. dan Djamhur Hamid dalam jurnal administrasi bisnis Vol. 11, No. 1 pada tahun 2017. (Waliningsuci et al., 2019)
  6. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Kota Malang Kawi”, oleh Koko Herawan, M. Djudi Mukkkzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono pada Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1, no. 1 Tahun 2015. (Pambudi et al., 2016)
  7. Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan oleh I Gusti Agung Mas Yuni Astuti, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila pada e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Vol. 4 tahun 2016. (Agung et al., 2016)
  8. Sukma, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Jasa Perhotelan (Studi Kasus di Garuda Plaza Hotel Medan).. (Sukma, 2018)
  9. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan)”, oleh Krisnaldy, Veta Lidya Delimah Pasaribu dan Senen dalam Jurnal SEMARAK, Vol. 2, No. 2 tahun 2019.
  10. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, oleh I Gede Ade Eka Saputra dan I Gusti Ayu Dewi Andyani dalam E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2 tahun 2017.
  11. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu”, oleh Elvitrianim Purba dalam Jurnal STINDO Profesional, Vol. 6, No. 1 tahun 2016.
  12. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap keuasan Kerja Karyawan”, oleh Diah Pranitasari dan Cici Bela Saputri dalam Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 11, No. 1 tahun 2020.
  13. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten)”, oleh Cecep Bunjamin dan Sri Yanthy Yosepha, dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia, Vol. 10, No. 1 tahun 2021.
  14. “Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review” oleh Dimitrios Belias dan Athanasios Koustelios dalam jurnal International Review of

Management and Marketing Vol. 4, No. 2 tahun 2014. ([Sapta et al., 2021](#))

15. “Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore”, oleh Pirzada Sami Ullah Sabri, Muhammad Ilyas dan Zahra Amjad pada *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2, No. 24 tahun 2011. ([Sabri et al., 2011](#))

Hasil yang didapat adalah variabel independen, Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Namun berdasarkan “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan Studi Pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Kantor Cabang Kota Malang Kawi”, oleh Koko Herawan, DKK dalam *jurnal administrasi bisnis* Vol. 1, No. 1 tahun 2015 dan *jurnal “Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Jasa perhotelan (studi kasus di Garuda Plaza Hotel Medan)”*, oleh Effendi Sinuhaji, menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Kesimpulan

Menurut hasil dari penelitian menggunakan studi literatur dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin kuatnya budaya organisasi, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan.

### BIBLIOGRAFI

Agung, M. Y. A. I. G., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya

Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1). [Google Scholar](#)

Harahap, Y. M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan*. [Google Scholar](#)

Lestari, A. P., & Hutami, R. R. F. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Foundation (Tf). *EProceedings of Management*, 1(3). [Google Scholar](#)

Pambudi, D. S., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 164–171. [Google Scholar](#)

Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No, 1*. [Google Scholar](#)

Sabri, P. S. U., Ilyas, M., & Amjad, Z. (2011). Organizational culture and its impact on the job satisfaction of the University teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science*, 2(24). [Google Scholar](#)

Sapta, I., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The role of technology, organizational culture, and job satisfaction in improving employee performance during the Covid-19 pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 495–505. [Google Scholar](#)

Sukma, S. (2018). *Pengaruh Budaya*

- Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Jasa Perhotelan (Studi Kasus di Garuda Plaza Hotel Medan)*. [Google Scholar](#)
- Walinationsuci, T., Al Musadieg, M., & Hamid, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1–11. [Google Scholar](#)
- Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh Budaya
- 

**Copyright holder :**

Muhammad Rachman Mulyandi, Mario Anthony Rusly (2021).

**First publication right :**

Jurnal Syntax Transformation

**This article is licensed under:**

