

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA
KARYAWAN TJOKRO HOTEL PEKANBARU)**

Oleh : Reby Ardila E¹

Pembimbing : Suryalena

rebyardila@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Organizational Climate partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a tool for gathering data distributed to 43 respondents to employees at the Tjokro Pekanbaru hotel. The data is then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 25.0 by conducting validity, reliability testing, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R²) and hypothesis testing with t test (partial test) and F test (simultaneous).

The results showed that the first hypothesis testing is organizational culture on job satisfaction, namely $t_{arithmic} (5,680) > t_{table} (2,020)$, meaning that organizational culture has a significant effect on job satisfaction. The second Organizational Climate is $t_{arithmic} (5,680) > t_{table} (2,020)$, meaning that organizational climate has a significant effect on job satisfaction. Test results $F_{arithmic} (25,640) > F_{table} (3,230)$, meaning that organizational culture and organizational climate simultaneously have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Climate, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring dengan era globalisasi, perubahan dan kemajuan diberbagai bidang pada masa sekarang ini memberikan dampak pada setiap perusahaan untuk siap dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya untuk tetap hidup dan berkembang mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya terutama untuk mempertahankan budaya dan iklim organisasi yang kondusif diperusahaan. Kemampuan berkompetisi dengan perusahaan lainnya tidak hanya ditentukan oleh pimpinan sebagai pengambil keputusan, tetapi karyawan sebagai anggota. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mana menjadi pemeran utama mencapai tujuan dalam suatu kegiatan organisasi, maksud dari pemeran utama tersebut adalah bahwa karyawan merupakan komponen yang penting dalam organisasi karena keikutsertaanya dalam kegiatan organisasi akan membuat organisasi menjadi hidup dan berkembang. Dengan demikian pemberdayaan karyawan yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi akan menunjang perkembangan organisasi itu sendiri dalam menghadapi kemajuan jaman.

Serta karyawan sebagai pelaksana proses organisasi yang mana merupakan aspek penting perusahaan, maka perusahaan harus berusaha agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien dengan memenuhi kepuasan kerja karyawannya tersebut. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja maka pekerja akan terlaksana dengan baik, yang mana akan menguntungkan bagi perusahaan. Sebagai manusia,

karyawan haruslah mendapatkan kepuasan kerja agar kinerja yang ditunjukkan juga optimal. Untuk memperoleh kepuasan kerja tersebut banyak faktor yang menjadi alasan mengapa pemenuhan kebutuhan karyawan itu penting. Pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menunjukkan adanya rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan, sehingga dari sikap tersebut dapat memunculkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang tinggi. Pernyataan tersebut juga menimbulkan pertanyaan apa yang menjadi faktor untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat senang dan cinta terhadap pekerjaannya sehingga dapat bekerja secara optimal dan mencapai kepuasan kerja.

Bisnis perhotelan di Pekanbaru telah tumbuh dan berkembang menjadi suatu bisnis akomodasi yang telah berdiri sejak dahulu hingga dewasa ini. Maka dari itu banyak berdirinya hotel-hotel baru maupun hotel-hotel lama yang siap untuk berkembang. Hal ini juga meningkatkan persaingan antara perhotelan yang ada di Pekanbaru.

Budaya dan iklim dalam organisasi haruslah dikelola secara baik oleh setiap anggota organisasi, yang penting dalam menentukan perilaku karyawan dan merupakan ciri yang membedakan dengan organisasi lain

Untuk itulah dalam penulisan ini penulis memilih judul, **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru)”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru?”**.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi pada Tjokro Hotel Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Iklim Organisasi pada Tjokro Hotel Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja karyawan pada Tjokro Hotel Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Tjokro Hotel Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis:

a) Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Hotel Tjokro Pekanbaru

Kerangka teori

1. Budaya Organisasi

Menurut (Wirawan,2007) menjelaskan bahwa:“Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi

Budaya dalam suatu organisasi harus dibentuk untuk meningkatkan potensi dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat dibentuk dengan cara menyebarkan nilai-nilai dan norma organisasi, meningkatkan interaksi dalam anggota organisasi, serta membentuk kebiasaan atau rutinitas organisasi. Robbins (dalam Wibowo, 2010)Robert Stringer (dalam Wirawan,2007)menyebutkan ada 7 komponen dalam budaya organisasi, yakni:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail
3. Berorientasi kepada hasil yaitu sejauh mana keputusan-keputusan

manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam tersebut

4. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
5. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Masing-masing karakteristik ini berada dalam satu sesatuan, dari tingkat yang rendah menuju tingkat yang lebih tinggi. Menilai suatu organisasi dengan menggunakan karakteristik-karakteristik ini akan menghasilkan gambaran-gambaran mengenai budaya organisasi tersebut. Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki anggota organisasi mereka. bagaimana segala sesuat dikerjakan berdasarkan pengertian Bersama tersebut, dan cara-cara anggota organisasi seharusnya bersikap (Robbins, 2007) Berdasarkan kasus penelitian yang akan di teliti, maka karakteristik yang tepat untuk digunakan adalah karakteristik menurut Robbins (dalam Wibowo, 2010).

Selain itu Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007) yang mengemukakan karakteristik budaya organisasi adalah

- a. Nilai-nilai. Nilai-nilai adalah cara anggota organisasi meng-evaluasi atau mengakses sifat-sifat tertentu,

kualitas, aktivitas atau perilaku sebagai baik atau buruk, produktif, atau pemborosan.

b. Kepercayaan. Kepercayaan merefleksikan pemahaman anggota organisasi mengenai cara organisasi dan kemungkinan konsekuensi tindakan yang mereka lakukan.

c. Tradisi. Tradisi adalah kejadian-kejadian penting yang berulang dalam suatu organisasi. Termasuk dalam tradisi adalah ritual-ritual seperti upacara sambut pisah, upacara promosi, pesta pensiun, atau hari ulang tahun perusahaan. Tradisi mengabadikan nilai- dalam nilai budaya organisasi, kemajuan, atau prestasi khusus kepercayaan tinggi dari organisasi.

2. Iklim Organisasi

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) yang mengatakan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan persepsi individu ataupun anggota organisasi mengenai lingkungan internal yang mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi, selanjutnya memberikan implikasi terhadap hasil

yang dicapainya sebagai wujud atas kinerja yang telah dilakukan karyawan tersebut dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

3. Turnover Intention

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan akan terlihat pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerjanya. Seperti yang dinyatakan oleh Locke (Luthans,2007), bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang.

Menurut Harnoto (2002) turnover (Luthans,2006) menyatakan bahwa ada enam dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada dan tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- d. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- e. Rekan kerja, sejauh mana hubungan sesama karyawan.
- f. Kondisi kerja, yaitu menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan

kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.

Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

(Rongga,2001) menemukan bahwa iklim kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat apabila membandingkannya dengan hubungan antara struktur organisasi dengan kepuasan kerja, atau hasil kerja dengan kepuasan kerja maupun antara

proses dalam organisasi dengan kepuasan kerja. Iklim yang berorientasi kepada pekerja, lebih terbuka dan bersifat konsultatif dan pada umumnya dihubungkan dengan sikap yang positif.

Hubungan Budaya Organisasi, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, asumsi di dalam suatu organisasi. Sedangkan iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi terhadap budaya yang ada dalam organisasi. Menurut (Soetopo,2010) menjelaskan bahwa “budaya organisasi mempengaruhi iklim organisasi dan keefektifan organisasi. Budaya organisasi yang kuat diikuti makin terbukanya iklim organisasi yang terbuka, pada gilirannya akan meningkatkan keefektifan organisasi”. Jadi, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap karakteristik iklim organisasi yang dapat juga meningkatkan keefektifan organisasi.

Hipotesis

Hipotesis secara keseluruhan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁: Diduga ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Hotel Tjokro Pekanbaru

H₂: Diduga ada pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Hotel Tjokro Pekanbaru

H₃: Diduga ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Hotel Tjokro Pekanbaru

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, dimana menurut Suhartanto (2014:189) skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Tjokro Pekanbaru yang terletak di Jl. Sudirman No.51 Pekanbaru yang terletak ditengah kota Pekanbaru.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tjokro Hotel yang berjumlah 43 orang.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tjokro Hotel yang berjumlah 43 orang, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataannya pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisisioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010).

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tebalnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 (Riduwan dan Sunarto, 2007)

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel

independen yaitu (X_1), (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 17-25 tahun, jenis kelamin lebih didominasi oleh perempuan, kemudian pendidikan terakhir didominasi responden tamatan SMA/SMK.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 6,155 + 0,506X$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 6,155 ini dapat diartikan jika budaya organisasi nilainya (0) maka kepuasan kerja bernilai 6,155

b. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif, yaitu 0,506 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,506.

Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Diketahui $t_{hitung} 5,516 > t_{tabel} 2,020$. Maka disimpulkan bahwa H_0

(hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima.

b. Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui, $t_{hitung} 5,680 > t_{tabel} 2,020$. Maka disimpulkan bahwa H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (25,640) > F_{tabel} (3,23)$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan (H_a) diterima. Artinya Budaya Organisasi (X_1) dan Iklim organisasi (X_2) organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru diterima

Adapun nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,562. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 56,2%

2. Pembahasan

Dalam penelitian ini akan membahas dua variabel bebas, yaitu Budaya organisasi (X_1) dan Iklim organisasi (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja. Berikut ini pembahasan dari setiap tujuan penelitian:

a. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ table yang berarti Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai signifikan $5,516 > t$ tabel 2,020 (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi iklim organisasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja pada karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru diterima

b. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ Dengan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru diterima. Artinya secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru. Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka akan semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

c. Budaya organisasi dan Iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan Iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru tergolong tinggi, artinya budaya organisasi yang diterapkan oleh Hotel Tjokro Pekanbaru memiliki kondisi yang baik. Dimensi orientasi pada hasil menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi hal ini disebabkan adanya imbalan yang efektif dari pekerjaan karyawan jika mampu dilakukan dengan giat dan bersemangat dalam mencapai hasil yang dikehendaki perusahaan. Namun masih ada

karyawan yang merasa cukup baik yaitu dapat dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang merasa adanya persaingan dalam bekerja di dimensi agresifitas antar karyawan tergolong cukup baik.

2. Iklim organisasi karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya iklim organisasi yang dimiliki Hotel Tjokro Pekanbaru tergolong sudah kondusif. Dimensi penetapan struktur organisasi menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi, karena adanya kejelasan dalam pembagian tugas/pekerjaan dan penetapan peran dan wewenang setiap karyawan di perusahaan. Meskipun iklim organisasi yang diberikan sudah sesuai tetapi sebagian karyawan yang merasa dimensi komitmen kerja yaitu dapat dilihat dari indikator perusahaan menginginkan karyawan bertahan dalam perusahaan masih tergolong kurang baik.

3. Kepuasan kerja karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru dinilai masih tergolong cukup baik, artinya karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru memiliki kepuasan kerja yang belum merasa puas atau dengan kata lain karyawan hanya merasa cukup puas dalam menjalani aktivitas pekerjaan di Hotel Tjokro Pekanbaru. Dimensi pekerjaan itu sendiri menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dimensi lainnya.

4. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru. Artinya

semakin baik budaya organisasi maka akan semakin puas pula karyawan dalam bekerja, begitu juga sebaliknya.

5. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru. Artinya semakin baik iklim organisasi maka akan semakin puas karyawan dalam bekerja, begitu juga sebaliknya
6. Budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru. Artinya semakin baik budaya organisasi dan iklim organisasi maka akan semakin puas pula karyawan dalam bekerja, begitu juga sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimarasa mendatang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

- 1 Budaya organisasi memiliki rata-rata skor jawaban responden dengan kategori tinggi, Hal ini menunjukkan bahwa Hotel Tjokro Pekanbaru sudah menerapkan budaya organisasi yang sesuai dengan harapan karyawan dan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan persaingan dalam pekerjaan antar karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.
- 2 Iklim organisasi memiliki rata-rata skor jawaban responden dengan kategori tinggi, Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi yang ada di

Hotel Tjokro Pekanbaru menunjukkan sesuai dengan harapan dari karyawan. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan suasana kerja karyawan yang menyenangkan, nyaman dan aman .

- 3 Mengacu pada analisis koefisien kolerasi yang dinyatakan bahwa Budaya Organisasi dan iklim organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kepuasan Kerja, ini menunjukkan peran karyawan dan pihak Hotel tjokro Pekanbaru telah menunjukkan respon yang signifikan. Akan tetapi karyawan dan pihak hotel harus tetap harus memperhatikan budaya organisasi dan iklim kerja pada karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja pada Hotel Tjokro Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Tjokro Pekanbaru hanya menunjukan cukup puas bekerja di Hotel Tjokro Pekanbaru. Dan bisa dilihat dari tabel tersebut, bahwa peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja memiliki total nilai indikator yang tinggi dengan kategori bahwa kepuasan kerja di perusahaan tersebut tergolong rendah, namun tidak menutup kemungkinan terdapat karyawan yang memiliki kecenderungan untuk kepuasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen : Sumber Daya Manusia. Ed.3. Jakarta :Ghalia Indonesia.*
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan*

- Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.*
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.*
- A.S, Munandar, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.*
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1996. *Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.*
- Dawal, Siti Zawiah MD dan Zahari Taha. 2007. *The Effect of Job Organizational Factors on Job Satisfaction in Two Automotive Industries in Malaysia. Journal Human Ergol, 36:63-68.*
- Degibson Siagian, Sugiarto. (2000). *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis. Jakarta : Gramedia*
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.*
- Firdaus, Muhammad. 2011. *Ekonometrika, Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.*
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.*
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). PT Bumi Aksara. Jakarta.*
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Iqbal, Hasan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.*
- J, Supranto, 2000. *Statistik (Teori dan Aplikasi), Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga.*
- J, Supranto, 2009. *The Power of Statistics Edisi Ke 2. Jakarta : Salemba Empat.*
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.*
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono; Shekar Purwana: Th. Arie Prabawati; dan Winong Rojari, Penerbit Andi, Yogyakarta.*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Terjemahan oleh : Yuwono, Vivin Andika, et al. Yogyakarta : Andi.*
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga*
- Robbins, Stephen P dan Timhoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat*

Robbins, Stephen. Coulter, Mary. 2010. *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta : Erlangga

Rongga. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Sagala, 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan* Bandung : alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi 19. Bandung : Alfabeta.

Tampubolon, Dr. Manahan P., 2004, *Manajemen Operasional (Operation Management)*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Taylor III, Bernard W., 1996. *Sains Manajemen*

Jurnal

Budaya Organisasi, <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html>

Eko, Adi, Siswanto, 2012. Skripsi. "Analisis Pengaruh Iklim Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPertamina (Persero) Pemasaran Wilayah Jateng dan DIY)". Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang

Mauvil, Nizar. 2011. Skripsi. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Kudus)". Fakultas

Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.

Wardhani, Ratna Dwi. 2008. *Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan*. PT. Nippon Indosari Corjandi Bekasi.