

The Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at Hotel Grand Zuri Kuta Bali

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali

Ni Made Elmi Kristi¹, IWK. Teja Sukmana^{2*}, I Ketut Sirna³

^{1,2,3}Prodi, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: tejasukmana@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:	Abstract
<p><i>Job Satisfaction,</i> <i>Motivation,</i></p> <p><i>Organizational Culture,</i></p> <p><i>Work Environment</i></p>	<p>The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture, motivation, and work environment on job satisfaction in part and simultaneously. This research was conducted at the Grand Zuri Hotel in Kuta, Bali. The population consists of Grand Zuri Kuta Hotel employees and a sample of 66 respondents. Validity tests, reliability tests, classic assumption tests, partial correlation analysis, multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination test, the t-test, and the F-test are examples of descriptive analysis techniques. The study's findings show that:(1) organizational culture has positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient value of 0.337, t-count value of 2.362, and a significance level of 0.021.(2) Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.354, a t-count of 2.172, and significance level of 0.034. (3) The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.169, t-count of 2.230, and a significance level of 0.029. (4) Whenever the F-count value of 15.835 is combined with t-table value of 2.753 and a regression of $Y = -3.147 + 0.337X_1 + 0,354X_2 + 0,169X_3$ and a significant 0.000, organizational culture, motivation, and work environment all have a significant effect on job satisfaction. The combined influence of organizational culture, motivation, and work environment contributed 40.6%. This research is motivated by the discrepancy of opinion from the results of previous research, there are problems regarding organizational culture, motivation and work environment on employee job satisfaction.</p>
Kata Kunci:	Abstrak
<p>Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali. Populasi menggunakan karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali dan sampel sebanyak 66 responden. Teknik analisis data menggunakan teknik Analisis Deskripsif, uji Validitas, uji Reliabilitas, Uji</p>

Asumsi Klasik, Analisis Korelasi parsial, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa : (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai koefisien regresi 0,337, angka t hitung 2,362, dan signifikan 0,021. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai koefisien regresi 0,354, nilai t-hitung 2,172, dan signifikan 0,034. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai koefisien regresi 0,169, nilai t-hitung 2,230 dan signifikan 0,029. (4) Secara simultan budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai F-hitung 15,835 dibandingkan dengan angka Ttabel 2,753, persamaan regresi sebesar $Y = -3,147 + 0,337X_1 + 0,354X_2 + 0,169X_3$ dan signifikan 0,000. Besarnya pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 40,6%. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan pendapat dari hasil penelitian sebelumnya, adanya permasalahan mengenai budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yaitu bagian yang dibutuhkan di perusahaan. Keberhasilan dari hotel sangat berkaitan dengan keberadaan sumber daya manusia. Mengingat banyaknya pekerja yang mengganti pekerjaan dan tempat kerja karena tidak adanya kepuasan kerja di sebuah perusahaan. Jadi perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dengan mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan setelah karyawan masuk ke perusahaan. Salah satu kepuasan kerja yang menjadi keluhan karyawan adalah gaji yang tidak sesuai standar. Jadi perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dengan mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan setelah karyawan masuk ke perusahaan.

Hasibuan (2013:15) Kepuasan kerja mengacu pada apa yang dirasakan seseorang saat melakukan suatu pekerjaan berupa perasaan emosional yang mengarah pada kesenangan atau ketidakbahagiaan. Kepuasan kerja tidak terlepas dari pengaruh Budaya organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2015) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kepercayaan yang dimiliki oleh seluruh orang yang terlibat pada kelompok organisasi tersebut sehingga budaya yang ada tersebut bisa jadi suatu pembeda diantara organisasi yang lain serta dapat dikatakan bahwa budaya organisasi ialah ciri khas yang harus ditaati dari organisasi tersebut.

Kepuasan kerja karyawan di dapat dari pengaruh motivasi, menurut Siagian dalam Sutrisno (2016:278) mengemukakan motivasi merupakan suatu pendorong untuk seseorang menjalankan berbagai kegiatan tertentu dengan arti lain motivasi ialah suatu hal yang mendasari terdorongnya keinginan perilaku manusia. hal lainnya yang berpengaruh pada kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Sunyoto (2015:43) menegaskan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan suatu keadaan yang ada pada sekeliling karyawan saat bekerja serta bisa berpengaruh pada karyawan itu sendiri untuk mengerjakan perintah-perintah yang diberikan kepadanya.

Grand Zuri Kuta Bali merupakan hotel bintang 4 yang berdiri dibawah manajemen Zuri Hotel Management yang berlokasi di Jalan Raya Kuta No.81. Hotel Grand Zuri

memilik konsep design contemporary dan trendy sehingga dapat menarik wisatawan. Pelayanan para staf menjadi hal penting mengingat progres pembangunan tentunya untuk Hotel Grand Zuri Kuta Bali. Karyawan ialah SDM yang menggenggam fungsi krusial di dalam kembangnya sebuah bisnis. oleh karena itu perlu adanya timbal balik untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Hotel Grand Zuri Kuta Bali memiliki budaya organisasi dimana karyawan harus perhatian terhadap hal-hal detail seperti contohnya setiap departemen bertanggung jawab terhadap setiap permasalahan yang terjadi dilapangan dan terdapat orientasi pada tim yang diarahkan untuk bekerjasama dengan tim untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan dapat memajukan dan meningkatkan kualitas pelayanan.

Terdapat pula pemberian motivasi terhadap karyawan seperti gaji, benefit, penghargaan (*best employee of the month / year*) serta kenaikan jabatan. Karyawan Grand Zuri tidak hanya dapat merasakan budaya organisasi dan motivasi, tetapi juga terdapat lingkungan kerja yang penting untuk kenyamanan juga kepuasan kerja dari karyawan. Di lihat dari hasil wawancara bersama karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali dan melakukan pengamatan secara langsung ditempat penelitian, Karyawan adalah SDM (sumber daya manusia) yang memberikan peran penting didalam perkembangan suatu perusahaan maka dari itu perlunya timbal balik untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan didukungnya lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan dalam upaya untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali. Mengingat pentingnya kepuasan karyawan, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta,Bali.

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali yang berjumlah 66 orang digunakan sebagai sampel karena kurang dari 100 sampel. Dari data-data yang telah didapatkan, maka dilakukan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Kemudian analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yaitu analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Uji t pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y

Nilai t hitung berdasarkan analisis uji t didapat sebesar 2,362 , t tabel adalah senilai 1,999 serta nilai signifikan $0,021 < 0,05$, dengan demikian nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali.

2. Hasil Uji t pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y

Dari analisis uji t nilai t hitung adalah sebesar 2,172 , t tabel adalah senilai 1,999 serta signifikansi nilainya $0,034 < 0,05$ dengan demikian t hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali.

3. Hasil Uji t pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y

Berdasarkan analisis uji t bahwa nilai t hitung adalah senilai 2,230, t tabel adalah senilai 1,999 dan didapat angka signifikan adalah $0,029 < 0,05$, dengan demikian nilai t- hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali.

4. Hasil Uji F

Berdasarkan uji F bahwa nilai F hitung adalah sebesar 15,835, F tabel adalah senilai 2,753 serta angka sig ialah $0,000 > 0,05$. dengan demikian F-hitung lebih besar dari F-tabel berarti H_0 ditolak, maka H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali.

Pembahasan

Berdasarkan dari data hasil analisis diatas, maka dapat dikatakan pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali sebagai berikut.

1. Pengaruh parsial budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Nilai T-hitung pada variabel budaya organisasi adalah 2,362, nilai T-tabel adalah 1,999 dan nilai sig adalah $0,021 < 0,05$, hal ini menunjukkan T-hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, dengan demikian H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali.

Budaya organisasi yang dimiliki organisasi dapat dijadikan sebagai pedoman sehingga budaya tersebut menjadi pembeda antara organisasi yang ada. Untuk membentuk budaya dalam organisasi dapat dilakukan dengan cara memberikan dan menyebarkan norma organisasi, menjalankan interaksi yang baik dalam organisasi serta membentuk kebiasaan yang baik dalam organisasi. Hasil tersebut memberikan makna bahwa semakin baik budaya organisasi pada sebuah perusahaan nantinya bisa mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan tersebut secara pribadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purnawati et al, 2021) dan (Reidhead, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh parsial motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Variabel motivasi X2 memiliki nilai Thitung ialah 2,172, angka dari T tabel merupakan 1,999 serta signifikansi hasilnya ialah $0,034 < 0,05$, hal berikut memperlihatkan bahwa T hitung berada di bagian penolakan H_0 yang artinya H_0 ditolak, dengan demikian H_2 di terima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta.

Suatu motivasi akan dapat mewujudkan sesuatu hal termasuk perilaku yang akan diarahkan pada suatu tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu motivasi sangat dibutuhkan untuk memberikan semangat dalam suatu tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pemahaman tentang motivasi perlu pemahaman bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang positif untuk menjadikan inspirasi atau alat ukur pekerjaan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian oleh Priyadi, dkk (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh parsial lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Nilai T hitung pada variabel lingkungan kerja (X3) adalah 2,230, nilai T tabel adalah 1,999 serta angka sig adalah $0,029 < 0,05$, hal ini menunjukkan T-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, dengan demikian H_3 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali.

Lingkungan kerja yang baik memengaruhi pengaruh positif kepada karyawan saat sedang bekerja. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan di perusahaan meningkat jika dibarengi dengan lingkungan kerja yang lebih baik di perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Saputra, 2021) dan penelitian (Balwa et al, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh simultan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Nilai F hitung adalah 15,835 sedangkan nilai Ftabel adalah 2,753 serta nilai signifikan yakni $0,000 > 0,05$. hal ini menunjukkan F-hitung lebih besar dari F-tabel berarti H_0 ditolak, dengan demikian H_4 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali.

Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan dipenuhinya berbagai hal yaitu terciptanya budaya organisasi yang baik, motivasi yang positif antara sesama karyawan maupun manajemen serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Jika ketiga hal tersebut dapat dipenuhi maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan mudah didapatkan dan tujuan perusahaan juga lebih mudah tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purnawati et al, 2021) dan penelitian (Priyadi et al, 2022) yang menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

SIMPULAN

Dari penelitian ini diperoleh sebuah simpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali, dengan sig adalah $0,021 < 0,05$, berarti bahwa dengan meningkatnya budaya organisasi, kepuasan kerja juga semakin baik dan akan meningkat. Motivasi Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali, dengan sig adalah $0,034 < 0,05$, artinya ketika motivasi meningkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. lingkungan kerja Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali, dengan sig adalah $0,029 < 0,05$, artinya ketika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan pasti meningkat. Untuk budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja di Hotel Grand Zuri Kuta Bali dengan sig $0,000 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Balwa, M. S. & dkk, (2021). *Effect Of Job Benefits, Employee Turnover, Working Environment On Employee Satisfaction: Evidence From Hospitality Industry Of Malaysia. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol.12 No. 11 (2021), 6076- 6083, pp. 6076-6083.*
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Purnawati, N. L. G. P., Yuliasuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Satyagraha, 4(1), 33-46.*
- Priyadi, I. M. M., Sukmana, I. T. & Komalasari, Y., (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel COMO Uma Cunggu. Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora, pp. 241-250.*
- Reidhead, C. (2020). *Impact of Organizational Culture on Employee Satisfaction: A Case of Hilton Hotel, United Kingdom. Journal of Economics and Business,3(1),432–437.*<https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.01.209>
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Saputra, A. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal, 7(1), 68-77.*
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, H. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Grup