

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL MONA PLAZA PEKANBARU

DAHLIYANA¹; SURYALENA²

Universitas Riau
Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru
E-mail : dahliyana.2968@student.unri.ac.id (Koresponding)

Submit: 11 Desember 2024

Review: 12 Desember 2024

Publish: 26 Februari 2025

Abstract: This study aims to determine the effect of organizational culture on employee job satisfaction at the Mona Plaza Hotel Pekanbaru. The independent variables consist of organizational culture (X1) and work environment (X2). While the dependent variable is job satisfaction (Y). This study uses a questionnaire with a measurement scale using a Likert scale. The analysis techniques used are simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination test, hypothesis test. Data analysis uses linear regression analysis with the help of SPSS. The population in the study were 33 employees of the Mona Plaza Hotel Pekanbaru, all of whom were sampled using the census/total sampling technique. The results of the tests carried out showed that organizational culture and work environment have a positive influence on employee job satisfaction at the Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction*

Kondisi persaingan perusahaan saat ini semakin kompetitif (Nurhasanah et al., 2022). Perkembangan usaha perhotelan di Indonesia berjalan seiring dengan perkembangan industri pariwisata. Di Riau khususnya Pekanbaru, persaingan di sektor perhotelan semakin ketat menuntut keunggulan dari setiap hotel. Setiap hotel harus terus menerapkan dan mengelola keunggulan yang dimiliki untuk bertahan di era yang berubah dengan cepat ini. Untuk mampu bertahan dan berkembang ditengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, bisnis harus mampu mempertahankan keunggulan yang dimiliki. Salah satu keunggulan yang harus dipertahankan ialah kualitas SDM yang baik dan maju.

Sumber daya manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja (Sutrisno, 2014). Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja

merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan lebih kreatif dan inovatif agar membantu bisnis untuk lebih tumbuh, berkembang dan membawa kearah yang lebih positif sesuai dengan situasi yang terjadi, sehingga organisasi akan lebih mampu bersaing ditingkat internasional (Bushra, 2011).

Agar tercapainya kepuasan kerja, maka diciptakan sebuah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu unsur yang dipercayai oleh seluruh anggota sehingga budaya yang ada menjadi pembeda antar organisasi yang ada atau lebih spesifik lagi dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sifat khas yang harus ditaati dan dihargai oleh organisasi itu sendiri (Robbins & Judge, 2015). Budaya tersebut sebagai alat untuk menyelesaikan sebuah masalah sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya, Sidarta & Nawawi (2022) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT BCA di Jakarta, (Parimita et al., 2013) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain Budaya Organisasi, Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja menggambarkan bagaimana kehidupan serta aktivitas sehari-hari karyawan yang bekerja di perusahaan. Jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan tersebut cukup nyaman dan kondusif serta berjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya, maka kepuasan kerja secara maksimal tersebut dapat dirasakan. Dan sebaliknya, jika karyawan merasakan lingkungan kerja kurang nyaman dan adanya kekacauan pada karyawan maka akan menimbulkan kebosanan karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan terhambatnya sebuah tujuan. Maka dari itu, lingkungan kerja yang kondusif menjadi perhatian khusus pada setiap perusahaan agar karyawannya secara maksimal dapat melaksanakan pekerjaannya

yang merupakan salah satu tujuan perusahaan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya, Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia, Suhali & Amelia (2022) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. Berdasarkan penelitian sebelumnya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2001) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sebaliknya, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberi kesempatan bagi individunya untuk memiliki kebebasan bekerja, memiliki kontrol terhadap pekerjaannya dan berpikir kreatif. Kepuasan karyawan berhubungan dengan sistem nilai dari masyarakat melalui budaya organisasi yang memiliki perusahaan.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi ketidakhadirannya karyawan di perusahaan, keluhan-keluhan yang dirasakan serta persoalan-persoalan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, agar tercipta sebuah keadaan yang kondusif dalam lingkungan kerja, sudah menjadi kewajiban bagi seorang pimpinan perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawannya.

Di Provinsi Riau, terkhusus di Kota Pekanbaru, bisnis perhotelan zaman ini sudah semakin maju, hal tersebut dapat dilihat sudah banyak hotel yang ada di Pekanbaru dengan berbagai fasilitas serta pelayanan yang berbeda. Tiap hotel memberikan penawaran kepada konsumennya dari kamar kelas menengah hingga kelas eksklusif. Bukan hanya sebagai penginapan untuk kepentingan keluarga maupun hiburan, saat ini, hotel tersebut juga digunakan berbagai pertemuan besar, antara lain pernikahan, seminar, dan acara lainnya.

Hotel Mona Plaza Pekanbaru merupakan salah satu dari sekian banyak hotel bintang dua yang ada di Pekanbaru yang bergerak pada bidang jasa akomodasi atau penginapan. Lokasi Hotel Mona Plaza Pekanbaru ini sangat strategis yakni beralamatkan di Jalan HR. Soebrantas No. 18 Tuah Karya Pekanbaru. Ada beberapa titik komersial yang menjadi keunggulan Hotel Mona Plaza seperti lokasinya terletak di lingkungan mahasiswa, dekat dari pusat perbelanjaan, rumah sakit, bank, dan mudah dijangkau oleh kendaraan umum. Dalam rangka memenangkan persaingan bisnis hotel, pihak hotel sudah melakukan beberapa usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan mencipta dan menerapkan budaya organisasi serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk karyawannya.

Hotel Mona Plaza Pekanbaru sudah menciptakan dan menerapkan budaya organisasi yang baik. Berdasarkan wawancara bersama HRD, Hotel Mona Plaza Pekanbaru menerapkan budaya organisasi yakni budaya kekeluargaan. Budaya kekeluargaan adalah budaya kerja yang mengutamakan kepentingan kelompok dan rasa kekeluargaan di dalam perusahaan. Fokus dari budaya kekeluargaan adalah kerja sama tim dan komunikasi internal. Setiap sumber daya manusia pada Hotel Mona Plaza akan saling mendukung, tidak saling sikat, bahkan akan saling mengisi kekurangan dari departemen lain sehingga

permasalahan yang ada diatasi secara bersama-sama. Hotel Mona Plaza Pekanbaru juga memastikan kesempatan yang sama dan adil bagi setiap karyawannya sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

Lingkungan kerja di Hotel Mona Plaza Pekanbaru juga sudah kondusif dan baik. Lingkungan kerja tersebut terdiri 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik di Hotel Mona Plaza Pekanbaru sudah termasuk baik, dapat dilihat dari beberapa hal yaitu ventilasi yang memadai, sirkulasi udara yang baik, kebersihan lingkungan kerja, tata ruang dan dekorasi serta sarana prasarana pendukung jalannya aktivitas pada perusahaan. Lingkungan kerja non fisiknya dapat dilihat dari hubungan antar karyawan yang sudah baik dimana karyawannya saling tolong menolong atau membantu dalam bekerja, bahkan akan saling mengisi kekurangan antar departemen. Selain itu, hubungan serta komunikasi pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik. Pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk memberikan prestasi kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan optimal. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.

Namun fakta lapangan ditemukan adanya indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi dalam 5 tahun terakhir pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Data Absensi Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru Pada Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Alpa	Izin
2019	26	51	27	36
2020	38	51	27	36
2021	25	51	21	36
2022	32	40	21	36
2023	33	34	1	31

Sumber : Hotel Mona Plaza Pekanbaru, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat absensi karyawan masih tinggi. Jika tingkat absensi karyawan tinggi, pastinya akan berdampak buruk terhadap perusahaan yang akan menciptakan ketidakstabilan pada perusahaan tersebut. Hal ini, mengindikasikan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

Selain data absensi karyawan, hal lain yang dapat menunjukkan tingkat kepuasan kerja yaitu dapat dilihat dari data LTO (Labor Turnover). Berikut merupakan data LTO (Labor Turnover) Hotel Mona Plaza Pekanbaru dari tahun 2019-2023:

Tabel 2 Data Keluar Masuk Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru Pada Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
		Masuk	Keluar		
2019	27	3	4	26	15%
2020	26	13	1	38	3,1%
2021	38	3	16	25	50,7%
2022	25	11	4	32	14%
2023	32	4	3	33	9,2%

Sumber : Hotel Mona Plaza Pekanbaru, 2024

Pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru dimana presentase tertinggi 50,7% terjadi pada tahun 2021, dikarenakan pada tahun tersebut pihak hotel melakukan pengurangan karyawan untuk menormalkan jumlah karyawan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing dengan alasan Hotel Mona tidak membutuhkan banyak tenaga karyawan lagi. Hal ini menandakan rendahnya tingkat kepuasan karyawan. Dan presentase terendah 3,1% terjadi pada tahun 2020 artinya pada tahun tersebut LTO normal dan tingkat kepuasan karyawan tinggi. Dalam perkembangan terakhir ini perputaran karyawan dianggap sebagai masalah yang penting bagi organisasi dimana jika intensi *turnover* tinggi maka akan menimbulkan banyak konsekuensi negatif karena akan mengurangi semangat kerja dan produktivitas organisasi. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan

tindakan pasti meninggalkan organisasi. Lum et al (1998) mengatakan keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru, yang beralamatkan di Jalan HR. Soebrantas No. 18 Tuah Karya Pekanbaru. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Hotel Mona Plaza Pekanbaru sebanyak 33 orang. Dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru sebanyak 33 sampel.

HASIL

Untuk mendapatkan sebaran yang merata, penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesediaan responden untuk menjawab instrumen penelitian. Untuk menjaga agar penelitian ini dapat digeneralisasi kepada populasi, dan pada populasi dengan kondisi yang sama di masa yang akan datang, peneliti mempertimbangkan keseimbangan identitas responden. Profil dari responden dimana mayoritas responden adalah laki laki (39,6%) dan perempuan (60,3%), sedangkan dari sisi usia paling besar 31-40 Tahun (66%), 41-45 Tahun (18,8%), <30 tahun (15%). Sedangkan dari responden berdasarkan pendidikan, yang mempunyai responden paling banyak S1 (79,2%) diikuti D3 (11,3%) dan S2 (9,4%).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,670	0,355	Valid
	X1.2	0,700	0,355	Valid
	X1.3	0,623	0,355	Valid
	X1.4	0,620	0,355	Valid
	X1.5	0,650	0,355	Valid
	X1.6	0,621	0,355	Valid
	X1.7	0,584	0,355	Valid
	X1.8	0,750	0,355	Valid
	X1.9	0,721	0,355	Valid
	X1.10	0,743	0,355	Valid
	X2.1	0,617	0,355	Valid
	X2.2	0,640	0,355	Valid
	X2.3	0,578	0,355	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	X2.4	0,640	0,355	Valid
	X2.5	0,602	0,355	Valid
	X2.6	0,658	0,355	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,675	0,355	Valid
	Y2	0,724	0,355	Valid
	Y3	0,694	0,355	Valid
	Y4	0,618	0,355	Valid
	Y5	0,771	0,355	Valid
	Y6	0,806	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk seluruh item pernyataan setiap variabel dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan setiap variabel layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Nilai ketetapan	keterangan
1.	Budaya organisasi	0,863	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan kerja	0,658	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan kerja	0,788	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian reliabelitas terhadap variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's alpha $>$ 0,60 yang artinya item pada pernyataan pada kuesioner pada penelitian dianggap reliabel atau layak digunakan pada penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		33	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	1.87666914	
Most Extreme Differences	Absolute	0.123	
	Positive	0.069	
	Negative	-0.123	
Test Statistic		0.123	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.230
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.219
		Upper Bound	0.241

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat hasil uji normalitas diketahui nilai signifiansi $0,200 >$ $0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	BudayaOrganisasi	0.414	2.415
	LingkunganKerja	0.414	2.415

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0,414 $>$ 0,10 dan nilai VIF 2,415 $<$ 10, maka dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 8 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2.038	2.730	0.747	0.461
	Budaya Organisasi	-0.020	0.092	-0.060	0.833
	Lingkungan nKerja	0.014	0.127	0.031	0.913

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan untuk setiap variabel lebih besar $>$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-2.940	4.710	-0.624	0.537
	BudayaOrganisasi	0.340	0.159	0.394	0.040
	LingkunganKerja	0.496	0.220	0.416	0.031

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Adapun arti dari regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar -2,940 menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar -2,940.
- Nilai koefisien budaya organisasi (X1) bernilai positif sebesar 0,340 yang menyatakan bahwa setiap terjadi

kenaikan 1 unit untuk budaya organisasi maka akan diikuti terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,340.

- c. Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,496 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 unit untuk lingkungan kerja maka akan diikuti terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,496

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	0.579	0.551	1.932
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, BudayaOrganisasi				
b. Dependent Variable: KepuasanKerja				

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,579. Dari nilai tersebut 57,9% yaitu kontribusi terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja di pengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh fator lain.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.261	2	77.131	20.663	<.001
	Residual	111.981	30	3.733		
	Total	266.242	32			
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, BudayaOrganisasi						

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Berdasarkan nilai uji F pada tabel, menunjukkan nilai F_{hitung} 20,663 > F_{tabel} 3,32, dan sig 0,01 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga (H₃) yang berbunyi “Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru” dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi memegang peran penting terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan dalam perusahaan yang memiliki birokrasi budaya organisasi yang baik akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mana merupakan faktor penting untuk keberhasilan perusahaan (Jigjiddorj et al, 2021).

Budaya organisasi yang buruk akan berimbas pada penurunan tingkat kepuasan kerja serta menurunkan produktivitas karyawan yang akhirnya akan memicu penurunan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Budaya organisasi merupakan proses awal terbentuknya nilai individu dan kepercayaan bersama dalam perilaku karyawan (Hanny & Adiputra, 2020).

Berdasarkan uji hipotesis, uji parsial (t) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} 5,655 > t_{tabel} 2,039 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Kondisi ini menandakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang berbunyi “Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru” diterima.

Hasil penelitian ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Wirdayani Wahab (2021) yang menyatakan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru berpengaruh positif dan signifikan. Adapun perbedaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari dimensi kepuasan kerja. Serta penggunaan sampel pada penelitian sebelumnya menggunakan sampel secara acak (random sampling), sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampling total). Selain itu persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama memakai variabel independen budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, dan terdapat hasil hipotesis yang sama yaitu

budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi di Hotel Mona Plaza Pekanbaru berkedudukan dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan karena budaya organisasi disana menawarkan kenyamanan dan kepercayaan yang tinggi dalam bekerja, memajukan solidaritas antar individu, dan loyalitas anggota organisasi untuk berusaha sebaik mungkin dan bermanfaat bagi keperluan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang baik, tujuan yang jelas, lingkungan kerja yang dinamis dan fasilitas kerja yang memadai (Sudibya & Utama, 2013). Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dalam menunjang pekerjaannya. Jika karyawan merasa bahwa lingkungan di tempat bekerjanya baik, maka akan menimbulkan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis, uji parsial (t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 5,738 > t_{tabel} 2,039$ dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Kondisi ini menandakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru" diterima.

Hasil penelitian ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yatje Uhing (2017) yang menyatakan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado berpengaruh positif dan signifikan. Adapun perbedaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari sampelnya yang digunakan penelitian sebelumnya metode sampling jenuh dengan jumlah sampel 60 sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampling total) dengan jumlah sampel 33. Selain itu terdapat persamaannya yaitu sama-sama memakai variabel independen lingkungan kerja dan

variabel dependen kepuasan kerja, dan menggunakan SPSS. Sehingga terdapat hasil hipotesis yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang sehat dan nilai-nilai yang sejalan dengan apresiasi karyawan, serta lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan penuh dengan kesempatan untuk berkembang akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, budaya yang buruk dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} 20,663 > F_{tabel} 3,32$ dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi "Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru" diterima.

Hasil penelitian ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Desi Derina Yusda, Pebriyanti, Mohammad Renandi Ekatama (2022) yang menyatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart

Lampung berpengaruh positif dan signifikan. Adapun perbedaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari sampelnya yang digunakan penelitian sebelumnya metode sampling jenuh dengan jumlah sampel 43 sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampling total) dengan jumlah sampel 33. Selain itu terdapat persamaannya yaitu sama-sama memakai budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sehingga didapatkan hasil hipotesis yang sama yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian diatas ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi yang positif dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai pribadinya dan dalam lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, yang berpengaruh positif pada kinerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru, penelitian ini menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Budaya Organisasi: Budaya organisasi di Hotel Mona Plaza Pekanbaru dikategorikan sangat baik, dengan dimensi yang menonjol seperti inovasi, perhatian pada hal-hal rinci, dan orientasi hasil. Skor tertinggi ada pada dimensi perhatian pada hal-hal rinci, sementara orientasi tim memperoleh skor terendah meskipun tetap dalam kategori sangat baik.
2. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja di hotel tersebut dikategorikan sangat kondusif, dengan dimensi suasana kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja. Skor tertinggi terdapat pada dimensi hubungan

kerja, sedangkan skor terendah ada pada fasilitas kerja, meskipun lingkungan kerja tetap dikategorikan kondusif.

3. Kepuasan Kerja Karyawan: Kepuasan kerja karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru juga dikategorikan puas, dengan dimensi yang meliputi pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Skor tertinggi pada dimensi rekan kerja, sementara skor terendah pada dimensi pekerjaan, gaji, dan promosi, namun tetap dalam kategori puas.
4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja:
 - o Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (hipotesis pertama diterima).
 - o Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (hipotesis kedua diterima).
 - o Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (hipotesis ketiga diterima)

DAFTAR RUJUKAN

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Bushra, F., Usman, A., and Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *Internasional Journal Of Business and Science*, 2(18), 261–267.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*,

- 2(1), 215.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462>
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jigjiddorj, S., Zanabazar, A., Jambal, T., & Semjid, B. (2021). *Relationship between organizational culture, employee satisfaction and organizational commitment*.
- Lum et al. (1998). Expaliig Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commintment. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(3), 305–320.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh). Yogyakarta: PT. Andi.
- Nuraini, T. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /Vol.*, 4(2), 257–275.
- Robbins, S. P. & T. A, J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kedua). Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. & T. A, J. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat, Jakarta.
- Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Y. U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Sidarta, F., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT BCA di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 667–673. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19760>
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2013). Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Suhali, A., & Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308–314. <https://doi.org/10.58344/jii.v1i4.45>
- Sutrisno, H. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 1(2), 127–139.
- Yusda. Desi Derina , Pebriyanti, M. R. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(02), 28–33.