

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri restoran siap saji di Indonesia menunjukkan tren yang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir. Data dari berbagai sumber mengungkapkan setiap tahunnya jumlah restoran siap saji meningkat sekitar 10% hingga 15%<sup>1</sup>. Pertumbuhan ini didorong oleh berbagai faktor, termasuk perubahan gaya hidup masyarakat, peningkatan pendapatan kelas menengah, dan tidak terlepas dari teknologi yang semakin berkembang pesat.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat turut mendukung pertumbuhan usaha restoran siap saji, terutama dalam hal promosi dan pemasaran. Berdasarkan data tahun 2022 Badan Pusat Statistik, sekitar 68,66 persen usaha penyedia makan minum skala menengah dan besar memanfaatkan media online untuk mempromosikan produk dan jasanya. Sarana promosi konvensional seperti spanduk, brosur, dan media cetak memang masih digunakan, namun tren menunjukkan pergeseran ke arah digital yang lebih cepat, efisien, dan menjangkau audiens yang lebih luas.<sup>2</sup>

**Tabel 1. 1 Persentase Penggunaan Sarana Promosi pada Usaha Penyedia Makan Minum Skala Menengah Besar**

<b>Sarana</b>	<b>Persentase penggunaan</b>
TV/Radio	6,48%
Internet/Online	68,66%
Surat kabar/Majalah	4,08%
Spanduk Banner/Billboard	38,25%
Brosur	21,67%
Lainnya	18,74%

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

<sup>1</sup> Bisnis.com, “Tren Industri Restoran Siap Saji di Indonesia,” diakses 18 April 2025, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190211/12/887488/bisnis-restoran-cepat-saji-berpeluang-tumbuh-15-tahun-ini>.

<sup>2</sup> Badan Pusat Statistik. “Statistik Penyedia Makan Minum 2022”, diakses 18 April 2025, <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/22/1f688af1ba26ff02e07679ac/statistik-penyedia-makan-minum-2022.html>.

Dengan adanya hal tersebut dapat dikatakan bahwa minat masyarakat Indonesia terhadap restoran siap saji berjalan seiring dengan laju modernisasi. Modernisasi telah mengubah pola konsumsi dan preferensi masyarakat, di mana waktu menjadi komoditas yang semakin berharga. Seiring meningkatnya aktivitas dan mobilitas, terutama di wilayah perkotaan seperti Jakarta. Kondisi ini menjadikan restoran siap saji sebagai solusi yang relevan dalam kehidupan modern yang serba cepat.

Dalam lanskap industri *food and beverage* yang semakin kompetitif, keberhasilan restoran siap saji tidak ditetapkan oleh kecepatan penyajian, tetapi juga oleh kemampuan untuk memahami dan memenuhi preferensi konsumen. Tidak hanya itu, salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan tersebut adalah pelayanan. Pelayanan memiliki peran krusial dalam membangun reputasi dan menunjang pertumbuhan bisnis. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh restoran siap saji sangat erat kaitannya dengan tingkat kepuasan konsumen. Pelanggan yang merasa dilayani dengan baik cenderung lebih puas dan lebih mungkin untuk kembali serta merekomendasikan restoran tersebut kepada orang lain (*word-of-mouth*).

Faktor penting yang memengaruhi kualitas pelayanan tersebut adalah karyawannya. Karyawan merupakan aset utama dalam operasional restoran siap saji. Tanpa adanya karyawan yang kompeten sulit bagi perusahaan untuk memberikan pelayanan prima. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan secara efektif, termasuk perhatian terhadap kepuasan kerja mereka, menjadi prioritas.

Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya lebih condong menunjukkan komitmen lebih tinggi terhadap perusahaan, sehingga akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan, yang pada

akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan keberhasilan jangka panjang restoran siap saji.<sup>3</sup>

Dengan demikian, kajian tentang kepuasan kerja telah banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian lampau. Misalnya, pada penelitian “Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial terhadap Kepuasan Kerja” penelitian oleh Astri dkk pada tahun 2013 menemukan adanya korelasi positif antara Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali.<sup>4</sup>

Studi lain mengenai restoran cepat saji telah diteliti oleh Rizky dkk pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Di sisi lain, Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.<sup>5</sup>

Secara keseluruhan, dapat dipahami bahwa untuk mencapai kepuasan pelanggan yang optimal, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan aspek layanan eksternal, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan serta kepuasan karyawan sebagai bagian dari layanan internal perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, menunjukkan sikap positif dalam bekerja, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting

---

<sup>3</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, hal 53.

<sup>4</sup> Astri Aslam, Asri Laksmi Riani, dan Gunawan Pamudji Widodo, *Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi, Vol. 3, No. 3, (2013).

<sup>5</sup> Pratama Rizky, Sintha Wahjusaputri, and Adityo Ari Wibowo, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur*, Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen, (2020).

yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan kualitas pelayanan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi organisasi, sistem penghargaan, serta budaya yang berkembang di dalam organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi menjadi salah satu elemen penting yang dapat membentuk perilaku, sikap, serta pola kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Budaya organisasi sendiri tidak terbentuk secara alami, melainkan dibangun secara sadar oleh perusahaan melalui kebijakan, praktik manajemen, serta proses internalisasi nilai-nilai perusahaan kepada seluruh karyawan. Melalui budaya organisasi yang kuat, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga kondusif dan mendukung perkembangan individu. Dengan demikian, ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, serta diberi kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan kontribusi yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Meskipun demikian, dalam praktiknya tidak semua perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Berbagai tantangan seperti tekanan kerja yang tinggi, komunikasi internal yang kurang efektif, konflik antar karyawan, hingga kurangnya pengakuan atas pencapaian kerja sering kali menjadi hambatan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, yang kemudian turut memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Permasalahan tersebut juga dapat ditemui dalam industri restoran cepat saji, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang makanan berbasis pizza seperti Pizza Hut dan Domino's Pizza. Kedua perusahaan ini merupakan merek restoran pizza

internasional yang memiliki jaringan luas serta standar operasional pelayanan yang relatif serupa. Namun demikian, masing-masing perusahaan memiliki karakteristik operasional yang berbeda, baik dari segi konsep pelayanan maupun strategi bisnis yang diterapkan. Perbedaan karakteristik tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

**Tabel 1. 2 Perbandingan *Brand Pizza***

<b>Perbandingan</b>	<b>Pizza Hut</b>	<b>Domino's Pizza</b>
Harga	Sedikit lebih mahal	Lebih ekonomis
Menu	Menu lebih bervariasi	Menu lebih praktis
Keunggulan	Pengalaman makan yang lebih lengkap	Kecepatan pengantaran

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Berdasarkan perbandingan tersebut, dapat diketahui bahwa Domino's Pizza lebih dikenal dengan konsep layanan yang menekankan pada kecepatan pengantaran (*delivery service*). Sebaliknya, Pizza Hut mengembangkan konsep pelayanan yang lebih beragam, yaitu tidak hanya menyediakan layanan pesan antar, tetapi juga layanan makan di tempat (*dine-in*) serta layanan bawa pulang (*takeaway*). Variasi layanan tersebut menyebabkan intensitas hubungan antara karyawan dan pelanggan di Pizza Hut menjadi lebih tinggi dibandingkan dengan Domino's Pizza yang sebagian besar berfokus pada layanan pengantaran.

Tingginya intensitas hubungan antara karyawan dan pelanggan menjadikan kualitas pelayanan di Pizza Hut sangat dipengaruhi oleh kondisi internal karyawan, termasuk tingkat kepuasan kerja serta budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja internal perusahaan, tetapi juga berpengaruh secara langsung terhadap pengalaman pelanggan dalam menerima pelayanan.

Seiring dengan perkembangan dan ekspansi Pizza Hut di Indonesia yang semakin luas, peran karyawan menjadi faktor strategis yang tidak dapat diabaikan. Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan kualitas produk dan pelayanan sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam operasional sehari-

hari. Kepuasan kerja sendiri mencerminkan tingkat penerimaan dan penilaian positif karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan pengalaman serta persepsi mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Dalam operasionalnya di Indonesia, Pizza Hut memiliki dua tipe outlet utama, yaitu *Pizza Hut Restaurant (PHR)* dan *Pizza Hut Delivery (PHD)* yang masing-masing memiliki perbedaan seperti:

**Tabel 1. 3 Tipe Outlet Utama Pizza Hut**

	<i>Pizza Hut Restaurant (PHR)</i>	<i>Pizza Hut Delivery (PHD)</i>
Konsep layanan	Menyediakan layanan makan di tempat ( <i>dine-in</i> ), <i>takeaway</i> , dan <i>delivery</i>	Fokus pada <i>delivery</i> dan <i>takeaway</i>
Fasilitas	Memiliki ruang makan, meja kursi, kasir restoran, dan area pelayanan pelanggan	Fasilitas lebih sederhana tanpa ruang makan besar
Sistem Operasional	Melibatkan lebih banyak peran karyawan	Tidak melibatkan lebih banyak peran karyawan

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Pada Tabel diatas diketahui bahwa *Pizza Hut Restaurant* merupakan tipe outlet yang menyediakan layanan makan di tempat (*dine-in*) dengan fasilitas restoran yang lebih lengkap, sehingga interaksi antara karyawan dan pelanggan terjadi secara langsung dalam proses pelayanan. Sementara itu, *Pizza Hut Delivery* lebih berfokus pada layanan pesan antar dan *takeaway* dengan sistem operasional yang lebih sederhana serta interaksi pelanggan yang relatif lebih singkat. Perbedaan tipe outlet tersebut menunjukkan bahwa dinamika kerja karyawan dapat berbeda tergantung pada karakteristik pelayanan yang dijalankan oleh masing-masing outlet.

Salah satu tipe outlet yang menarik untuk dikaji adalah Pizza Hut Pinang Ranti. Outlet ini tergolong sebagai outlet PHR dengan skala operasional yang relatif lebih kecil dibandingkan dengan tipe outlet PHR lainnya di Jakarta Timur. Namun demikian, intensitas aktivitas pelayanan di outlet ini tetap tinggi karena melayani pelanggan secara langsung dalam aktivitas sehari-hari. Kondisi tersebut menyebabkan hubungan antara karyawan dan pelanggan berlangsung cukup sering, sehingga dinamika kerja

yang terjadi di dalam tim karyawan menjadi lebih kompleks. Oleh karena itu, outlet ini dinilai relevan untuk dijadikan sebagai lokasi penelitian dalam mengkaji pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, yang menyoroti pentingnya kepuasan kerja karyawan serta peran budaya organisasi dalam mendukung kualitas pelayanan di industri restoran cepat saji, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Pinang Ranti.”* Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah serta menjadi referensi bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja Pizza Hut, khususnya pada outlet Pizza Hut Pinang Ranti.

## **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

Dalam konteks restoran siap saji seperti Pizza Hut Pinang Ranti, Budaya Organisasi menjadi aspek penting yang menentukan terciptanya suasana kerja yang harmonis. Namun, di gerai Pizza Hut Pinang Ranti yang memiliki jumlah karyawan cukup banyak dengan ukuran outlet yang relatif kecil dan pembagian tugas yang beragam, muncul kompleksitas tersendiri dalam penerapan budaya organisasi. Kompleksitas ini menimbulkan pertanyaan apakah budaya organisasi yang diterapkan mampu menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi para karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Pinang Ranti?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Budaya organisasi memegang andil dalam membangun sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten, kolaboratif, dan berorientasi pada nilai-nilai kerja yang positif diyakini mampu menciptakan iklim

organisasi yang mendukung, memperkuat motivasi kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang terinternalisasi dengan baik berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan kerja dan menurunkan tingkat kepuasan karyawan.

Namun dengan kompleksitas yang ditandai dengan jumlah karyawan yang relatif banyak, keterbatasan ruang kerja, serta perbedaan peran dan tanggung jawab antarposisi, turut memperkuat urgensi kajian mengenai budaya organisasi. Berdasarkan narasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Pinang Ranti.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik secara teoritis maupun praktis, kepada beberapa pihak berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat karena dapat memberikan pengalaman dan wawasan baru mengenai pentingnya peran budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam konteks industri restoran siap saji. Peneliti juga dapat mengembangkan kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan menganalisis suatu penelitian ilmiah yang relevan dengan ilmu sosiologi organisasi.

2. Bagi Pihak Manajemen Pizza Hut Pinang Ranti

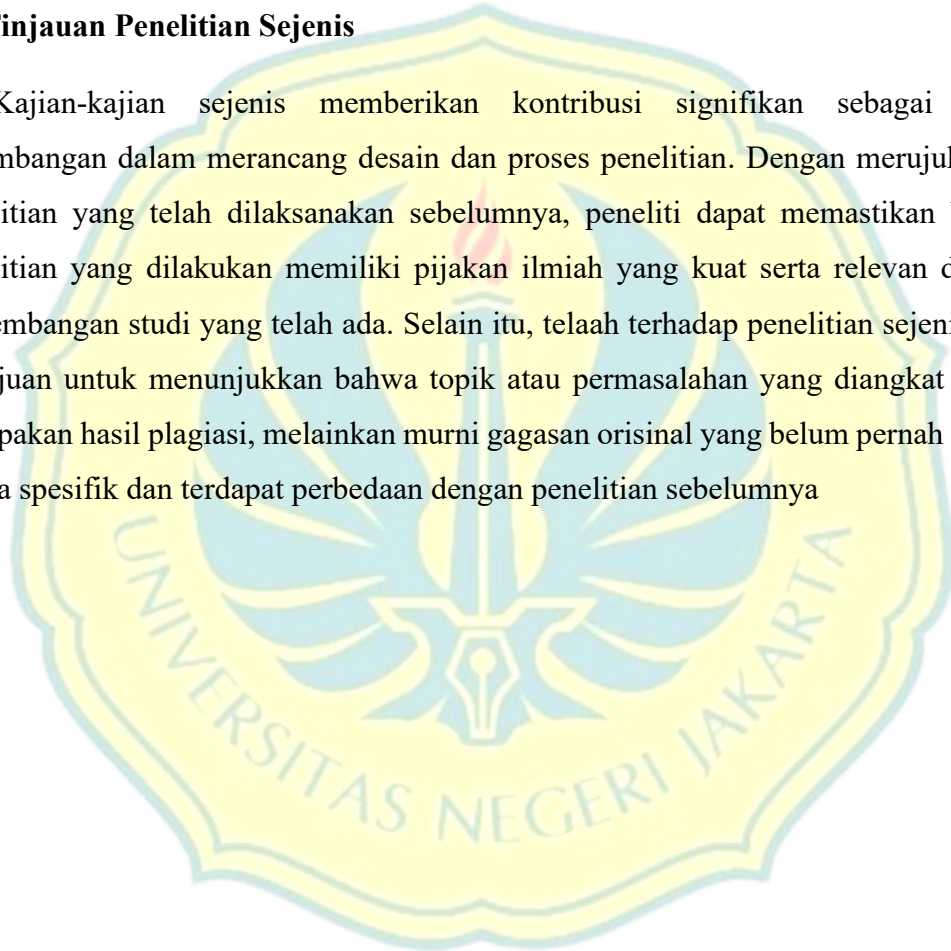
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar evaluasi dan pertimbangan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Khususnya dalam membangun budaya organisasi yang kondusif dan harmonis. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada kinerja dan pelayanan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi dalam melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan faktor-faktor sosial dan budaya dalam dunia kerja, khususnya pada sektor industri makanan cepat saji.

#### 1.5 Tinjauan Penelitian Sejenis

Kajian-kajian sejenis memberikan kontribusi signifikan sebagai dasar pertimbangan dalam merancang desain dan proses penelitian. Dengan merujuk pada penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, peneliti dapat memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki pijakan ilmiah yang kuat serta relevan dengan perkembangan studi yang telah ada. Selain itu, telaah terhadap penelitian sejenis juga bertujuan untuk menunjukkan bahwa topik atau permasalahan yang diangkat bukan merupakan hasil plagiasi, melainkan murni gagasan orisinal yang belum pernah diteliti secara spesifik dan terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya



*Intelligentia - Dignitas*

Tabel 1. 4 Tinjauan Literatur Sejenis

JURNAL NASIONAL							
Judul	Author	Hasil Penelitian	Rumusan	Metode Penelitian	Teori/ Konsep	Analisis	
						Persamaan	Perbedaan
Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi Sosial dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Gunung Guruh Kabupaten Sukabumi	Sugih Prakoso, Noornissa Sarah Ginanjar, Engkus, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi, 2021. ( <a href="https://ejournal.stipgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/253/178">https://ejournal.stipgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/253/178</a> )	Dalam pemerintahan, pelayanan kepada masyarakat sangat penting dan harus dijaga kualitasnya. Kepuasan kerja pegawai turut berperan, karena memengaruhi semangat mereka dalam melayani. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional yang menunjukkan sikap senang atau tidaknya terhadap pekerjaan, yang dapat terlihat dari perilaku dan kepribadian pegawai itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan Perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial secara simultan memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Mencarita hu apakah variabel tersebut memiliki dampak terhadap kepuasan kerja	Pendekatan Kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Sampel berjumlah 84 orang dengan Random sampling, Skala Likert.	Kepuasan kerja, perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial,	Metode penelitian kuantitatif	Perbedaan skala, terdapat 4 variabel dalam penelitian ini

**JURNAL NASIONAL**

Judul	Author	Hasil Penelitian	Rumusan	Metode Penelitian	Teori/ Konsep	Analisis	
						Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur	Rizky Pratama, Sintha Wahjusaputri, Adityo Ari Wibowo, Jurnal Riset Manajemen, Vol. 7, No. 1, 2020. ( <a href="http://repository.uhamka.ac.id/16247/1/FEB_MNJ_1502025233_Rizky%20Pratama.pdf">http://repository.uhamka.ac.id/16247/1/FEB_MNJ_1502025233_Rizky%20Pratama.pdf</a> )	Restoran siap saji di Indonesia terus berkembang pesat, seiring dengan modernisasi dan meningkatnya minat masyarakat. Dalam industri ini, kualitas pelayanan menjadi kunci kepuasan konsumen. Peningkatan pelayanan dapat dilakukan melalui optimalisasi kepuasan kerja karyawan. Dalam pembahasan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh. Sebaliknya, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan karyawan di Pizza Hut wilayah Jakarta Timur.	Penelitian kuantitatif, Sampel yang digunakan adalah karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur sebanyak 81 orang (sampling jenuh).	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi	Terdapat persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja pada karyawan Pizza hut, dengan variabel yang mirip dan metode penelitian kuantitatif dengan sampling jenuh.	Penelitian peneliti lebih terfokus pada 1 tempat sedangkan penelitian ini 1 wilayah Jakarta Timur.

*Intelligentia - Dignitas*

**JURNAL NASIONAL**

Judul	Author	Hasil Penelitian	Rumusan	Metode Penelitian	Teori/ Konsep	Analisis	
						Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat	Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi. ( <a href="https://jurnal.uai.ac.id/index.php/JA-ISS/article/view/461/393">https://jurnal.uai.ac.id/index.php/JA-ISS/article/view/461/393</a> )	Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan dorongan yang kuat bagi sumber daya manusia agar tercipta keselarasan dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan tenaga kerja dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat guna membangun sinergi antara atasan dan bawahan. Di tengah tekanan kebutuhan hidup akibat krisis ekonomi global, karyawan dituntut tetap memiliki semangat kerja tinggi. Namun, di Pizza Hut Delivery cabang Ciputat, masih ditemukan masalah, khususnya dalam hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh.	Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat.	Metode Kuantitatif, sampel 50 Orang (Sampling jenuh)	Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.	lokasi penelitian terfokus pada satu tempat.	perbedaan variabel penelitian.

**JURNAL NASIONAL**

Judul	Author	Hasil Penelitian	Rumusan	Metode Penelitian	Teori/ Konsep	Analisis	
						Persamaan	Perbedaan
Hubungan Ketidakadilan Distribusi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Yang Bekerja di Perusahaan FNB	Yulinda Novitrisani dan Erik Saut H. Hutahaean, 2025. ( <a href="https://ojs.unimal.ac.id/joses/article/view/20651/7945">https://ojs.unimal.ac.id/joses/article/view/20651/7945</a> )	Temuan penelitian ini juga mengindikasikan bahwa karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan peningkatan kinerja dan perilaku kerja yang positif.	Adakah hubungan antara Ketidakadilan Distribusi Dengan Motivasi Kerja.	Metode kuantitatif, sampel 154 orang (Popusive sampling)	Konsep Motivasi kerja dan Ketidakadilan Distributif.	Metode penelitian kuantitatif.	Perbedaan variabel, penelitian ini terfokus pada motivasi kerja.
Pengaruh Interaksi Sosial, Keterlibatan Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	Didit Darmawan, 2019. ( <a href="https://ebis-jurnal.unsuri.ac.id/index.php/ebis/article/download/86/79/246">https://ebis-jurnal.unsuri.ac.id/index.php/ebis/article/download/86/79/246</a> )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi sosial berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, keterlibatan kerja dan persepsi terhadap keadilan organisasi juga terbukti berpengaruh secara nyata. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi penting terhadap tingkat kepuasan karyawan.	Mencari pengaruhnya	Metode kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 76 karyawan. Skala likert.	Interaksi sosial, Keterlibatan kerja, keadilan organisasi dan kepuasan kerja.	Berfokus pada variabel interaksi sosial dan kepuasan kerja, metode penelitian, jumlah variabel.	Terdapat perbedaan variabel.

**JURNAL INTERNASIONAL**

Judul	Author	Hasil Penelitian	Rumusan	Metode Penelitian	Teori/ Konsep	Analisis	
						Persamaan	Perbedaan
Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review	Dimitrios Belias dan Athanasios Koustelios, 2014. ( <a href="https://www.researchgate.net/publication/261570589_Organizational_Culture_and_Job_Satisfaction_A_Review">https://www.researchgate.net/publication/261570589_Organizational_Culture_and_Job_Satisfaction_A_Review</a> )	Peningkatan kualitas pekerjaan dan layanan tidak hanya memerlukan pemahaman tentang lingkungan kerja, motivasi dan komitmen karyawan, tetapi juga kebutuhan dan literasi pelanggan, kebijakan, dan konteks sosial dan politik tempat layanan diberikan.	Mencari hubungan	Kualitatif	Konsep budaya organisasi dan kepuasan kerja	Berfokus pada budaya organisasi dan kepuasan kerja	Metode penelitian yang digunakan.
Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction	Yafang Tsai, 2011. ( <a href="https://link.springer.com/article/10.1186/1472-6963-11-98">https://link.springer.com/article/10.1186/1472-6963-11-98</a> )	Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas dan arah suatu organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan perilaku kepemimpinan serta kepuasan kerja. Selain itu, perilaku kepemimpinan juga terbukti memiliki hubungan positif yang	Memahami hubungan	Penelitian cross-sectional dengan kuantitatif, jumlah responden rumah sakit A = 325 perawat dan rumah sakit B = 572 perawat	Konsep budaya organisasi, konsep kepemimpinan dan konsep kepuasan kerja.	Variabel yang digunakan	Perbedaan waktu penelitian.

**JURNAL INTERNASIONAL**

Judul	Author	Hasil Penelitian	Rumusan	Metode Penelitian	Teori/ Konsep	Analisis	
						Persamaan	Perbedaan
		signifikan terhadap kepuasan kerja.					
Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions	Dimitrios Belias, dkk, 2014. ( <a href="https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815012665">https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815012665</a> )	Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan cenderung memilih lingkungan kerja yang hangat dan suportif. Selain itu, budaya organisasi terbukti mampu memprediksi tingkat kepuasan kerja, meskipun tidak sepenuhnya. Penelitian ini juga menyimpulkan adanya perbedaan yang signifikan antara budaya organisasi yang berlaku saat ini dan budaya yang diharapkan oleh karyawan pada lembaga perbankan di Yunani.	Adakah hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja	Kuantitatif, skala likert 1-5	Konsep budaya organisasi dan kepuasan kerja	Berfokus pada budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan metode kuantitatif	Perbedaan bidang penelitian, perbedaan jumlah variabel.

*Intelligentia - Dignitas*

**JURNAL INTERNASIONAL**

Judul	Author	Hasil Penelitian	Rumusan	Metode Penelitian	Teori/ Konsep	Analisis	
						Persamaan	Perbedaan
Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction: A Study on Banglalion Communication Ltd, Bangladesh	Maruf Ahamed, 2015. ( <a href="https://www.academica.edu/download/39251407/Vol.7No.10_2015.pdf">https://www.academica.edu/download/39251407/Vol.7No.10_2015.pdf</a> )	Penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Banglalion Communication Ltd. Selain itu, budaya yang diterapkan dinilai cukup baik karena mampu meningkatkan semangat serta kepuasan kerja karyawan saat ini.	Menganalisis dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.	Kuantitatif dengan populasi 412 karyawan Banglalion Communication Ltd (BCL)	Konsep budaya organisasi dan komponennya, kepuasan kerja	Variabel yang digunakan.	Banyaknya hipotesis yang diajukan yang berfokus pada dimensi budaya organisasi.
Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams	Mirjam Körner, dkk, 2015. ( <a href="https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-015-0888-y">https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-015-0888-y</a> )	Penelitian ini mendukung pentingnya menyelidiki karakteristik kondisi kerja dan hasil penelitian menunjukkan bahwa layanan kesehatan disarankan untuk meningkatkan kesadaran mereka mengenai pentingnya budaya organisasi.	Adakah hubungan antara ketiga aspek ini menggunakan analisis struktural.	Kuantitatif, sampel 272 karyawan dilakukan di lima belas klinik rehabilitasi.	Budaya organisasi, Kerjasama tim interprofesional, Kepuasan kerja	Variabel yang digunakan	Jumlah sampel dan waktu penelitian.

## 1.6 Kerangka Konsep

Dalam penelitian ini kerangka konsep difokuskan pada dua konsep utama yakni Budaya organisasi ditetapkan sebagai variabel independen (X), sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel dependen (Y).

### 1.6.1 Kepuasan Kerja (Variabel X)

#### 1.6.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan yang dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana individu tersebut menilai dan memaknai pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan yang muncul dalam diri seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya.<sup>6</sup>

Selaras dengan pandangan Hani dan Handoko dalam jurnal yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi yang menggambarkan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya. Kondisi ini tercermin dari munculnya sikap positif karyawan terhadap tugas yang dikerjakan maupun lingkungan kerja di sekitarnya. Sebaliknya, ketika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, hal tersebut dapat menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan, dengan tingkat dan bentuk reaksi yang berlainan pada setiap individu. Oleh karena itu, tingkat ketidakpuasan kerja seharusnya dapat dikenali dan diantisipasi oleh perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai hasil penilaian karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan perasaan atau keadaan emosional tertentu.<sup>7</sup>

Sedangkan menurut Herman dan Iwa menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu dalam menyikapi pekerjaannya. Karyawan dengan

---

<sup>6</sup> Sunyoto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, CAPS (Center For Academic Publishing Service).

<sup>7</sup> T.Hani Handoko, 2011. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF), hal 193.

tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya memperlihatkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan yang dijalankannya, begitu juga kebalikannya karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah akan memperlihatkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.<sup>8</sup>

Sementara itu, Stephen P. Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan. Pengertian ini mencakup ruang lingkup yang luas, karena pekerjaan tidak hanya terbatas pada tugas teknis, tetapi juga meliputi hubungan dengan rekan dan atasan, kepatuhan terhadap peraturan, pencapaian target kinerja, serta kondisi lingkungan kerja yang mungkin kurang mendukung.

Robbins juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan hidup secara keseluruhan. Artinya, individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan condong memiliki tingkat kesejahteraan dan kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional serta sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui proses evaluasi atau penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kondisi ini tercermin melalui perasaan positif atau negatif terhadap lingkungan kerjanya.

#### **1.6.1.2 Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja**

Untuk memahami konsekuensi dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja, Stephen P Robbins mengemukakan sebuah model teoretis yang dikenal sebagai kerangka kerja keluar, suara, komitmen, dan pengabaian (*exit, voice, loyalty,*

---

<sup>8</sup> Herman dan Iwa, 2007. *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT.Graha Ilmu, Yogyakarta.

*neglect*). Model ini membedakan respons individu berdasarkan dua dimensi, yaitu *konstruktif* atau *destruktif* serta aktif atau pasif.

**Tabel 1. 5 Respon-respon puas dan ketidakpuasan**

	<i>Konstruktif</i> (membangun)	<i>Destruktif</i> (merusak)
Aktif	<b>SUARA</b>	<b>KELUAR</b>
Pasif	<b>KOMITMEN</b>	<b>PENGABAIAAN</b>

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Respons keluar merupakan tindakan aktif dan bersifat *destruktif*, di mana individu memilih meninggalkan organisasi. Bentuk respons ini dapat berupa upaya mencari pekerjaan lain hingga mengajukan pengunduran diri. Respons suara termasuk tindakan aktif dan *konstruktif*, di mana individu berusaha memperbaiki kondisi kerja yang tidak memuaskan. Respons ini dapat diwujudkan melalui pemberian saran, diskusi dengan atasan mengenai permasalahan yang dihadapi, maupun keterlibatan dalam kegiatan kolektif seperti aktivitas serikat pekerja.

Respons komitmen bersifat pasif namun *konstruktif*. Individu yang menunjukkan respons ini tetap bertahan dalam organisasi dengan sikap optimis dan percaya bahwa kondisi akan membaik. Mereka cenderung mendukung organisasi ketika menghadapi kritik dari pihak luar dan mempercayai manajemen untuk mengambil keputusan yang tepat. Sebaliknya, respons pengabaian merupakan sikap pasif dan *destruktif*, di mana individu membiarkan kondisi kerja semakin memburuk. Perilaku ini dapat terlihat dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran atau keterlambatan, menurunnya usaha kerja, serta bertambahnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, hal 53.

### 1.6.1.3 Parameter Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki peranan utama dalam organisasi karena memberikan dampak secara langsung terhadap berbagai aspek kinerja dan keberlangsungan organisasi. Ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan pengaruh tiap faktor tersebut bisa berbeda-beda tergantung pada karakteristik pribadi karyawan. Salah satu teori yang menjelaskan faktor-faktor ini datang dari Sutrisno, yang mengidentifikasi beberapa elemen utama yang berperan dalam menciptakan kepuasan kerja.

Pertama, faktor sosial seperti interaksi antar karyawan menjadi salah satu aspek yang penting. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan dapat membentuk lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan merasa dihargai. Komunikasi yang efektif dan suasana kerja yang bersahabat juga menjadi bagian dari faktor sosial yang dapat meningkatkan kepuasan.

Selain faktor sosial, terdapat faktor utama yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor ini meliputi beberapa aspek penting, di antaranya adalah upah atau gaji yang diterima karyawan. Besarnya upah sangat memengaruhi rasa puas karena berkenaan langsung dengan kebutuhan ekonomi dan penghargaan atas kerja yang telah dilakukan. Selanjutnya, pengawasan dari atasan juga menjadi faktor yang menentukan. Pengawasan yang baik dan adil dapat memberikan rasa aman dan kejelasan dalam bekerja, sedangkan pengawasan yang terlalu ketat atau tidak konsisten bisa menurunkan semangat kerja.

Ketenteraman atau suasana kerja yang mendukung juga menjadi faktor utama lainnya. Lingkungan kerja yang tenang, minim gangguan, dan mendukung kesehatan mental akan membuat karyawan merasa nyaman dan mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya. Kondisi kerja yang ramah, seperti

sarana yang memadai dan lingkungan fisik yang aman dan sehat, juga sangat penting dalam menciptakan kepuasan.

Selain itu, kesempatan untuk maju atau berkembang dalam karier memberikan motivasi tambahan bagi karyawan. Adanya peluang promosi, penghargaan atau apresiasi terhadap hasil kerja karyawan juga menjadi faktor penentu kepuasan. Penghargaan bisa berupa pujian, bonus, atau pengakuan resmi yang membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai atas kontribusinya.<sup>10</sup>

Sedangkan menurut Stephen P Robbins menyebutkan beberapa aspek pengukuran dalam kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, berkaitan dengan sejauh mana tugas yang dijalankan memberikan tantangan, variasi, serta kesempatan bagi individu untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya.
2. Gaji, mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap imbalan finansial yang diterima dan kesesuaiannya dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan.
3. Promosi, berhubungan dengan peluang pengembangan karier dan kenaikan jabatan yang dirasakan adil dan terbuka.
4. Pengawasan, mengacu pada kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, termasuk dukungan, arahan, serta keadilan dalam pengambilan keputusan.
5. Rekan kerja, mencerminkan tingkat kenyamanan individu dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan sesama anggota organisasi.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Afiah Mukhtar, 'Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar', *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8.4 (2019).

<sup>11</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, 50.

## 1.6.2 Budaya Organisasi (Variabel X)

Sebelum memahami konsep Budaya Organisasi, penting untuk terlebih dahulu mengetahui pengertian dari organisasi itu sendiri. Menurut Robbins, organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dibentuk secara sadar dan dirancang untuk bertahan dalam jangka waktu yang relatif lama. Organisasi merupakan kelompok individu yang terdiri dari minimal dua orang yang berkolaborasi dalam suatu sistem kerja yang teratur untuk mencapai tujuan bersama. Setiap individu di dalamnya memiliki fungsi dan kedudukan yang terstruktur dengan jelas guna mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Pola kerja yang diterapkan telah ditetapkan secara sistematis agar setiap kegiatan dapat beroperasi sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan bersama sejak awal. Tujuan tersebut bisa bersifat ekonomi, sosial, maupun tujuan lain yang menjadi kepentingan bersama para anggotanya. Oleh karena itu, organisasi bukan sekadar kumpulan individu, melainkan sebuah sistem yang terorganisir dengan baik, di mana kerja sama dan koordinasi menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan bersama.<sup>12</sup>

### 1.6.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi satu dengan yang lain dan menjadi pedoman perilaku karyawan.<sup>13</sup> Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang tumbuh serta dijalankan secara konsisten dalam organisasi dalam jangka waktu yang relatif panjang.<sup>14</sup> Nilai dan norma

---

<sup>12</sup> Hafiz Fawad Ali and Sarmad Ejaz Sohail Aslam, Maqsood Ahmad, 'Budaya Organisasi Bab II', *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7.2 (2021), pp. 1–18 [http://www.joi.isoss.net/PDFs/Vol-7-no-2-2021/03\\_J\\_ISOSS\\_7\\_2.pdf](http://www.joi.isoss.net/PDFs/Vol-7-no-2-2021/03_J_ISOSS_7_2.pdf).

<sup>13</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, hal 355.

<sup>14</sup> Pratama Rizky, Sintha Wahjusaputri, and Adityo Ari Wibowo, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur, *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, (2020).

tersebut tidak hanya sekadar aturan tertulis, tetapi juga mencakup pola pikir, sikap, dan kebiasaan yang secara kolektif dianut dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman atau acuan utama bagi perilaku individu maupun kelompok dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang muncul di lingkungan kerja.

Dalam konteks ini, budaya organisasi berperan sebagai fondasi yang membentuk karakteristik unik suatu organisasi, membedakannya dengan organisasi lain, sekaligus menjadi alat yang memandu bagaimana anggota organisasi saling berkomunikasi dan berhubungan, baik didalam maupun dengan pihak luar organisasi. Nilai dan norma yang tercantum dalam budaya organisasi tidak hanya mengatur tata cara kerja dan hubungan antarpegawai, tetapi juga menentukan cara organisasi menyelesaikan masalah, mengambil keputusan, serta merespons perubahan dan tekanan dari lingkungan luar.

Budaya organisasi sering juga diucap sebagai budaya kerja perusahaan, yang mencerminkan identitas kolektif dari seluruh anggota organisasi. Budaya ini biasanya terbentuk melalui proses panjang yang melibatkan pengalaman bersama, tradisi, serta berbagai kebijakan dan praktik yang dijalankan secara berulang dan konsisten. Seiring waktu, nilai-nilai dan norma ini menjadi bagian yang melekat dalam perilaku sehari-hari para pegawai, sehingga mereka secara sadar maupun tidak sadar menjadikan budaya tersebut sebagai panduan dalam menjalankan tanggung jawab.

Selain menjadi pedoman perilaku, budaya organisasi juga berdaya guna sebagai prosedur sosial yang memperkuat solidaritas dan kohesi antar anggota. Dengan adanya budaya yang kuat dan jelas, setiap individu merasa memiliki rasa keterikatan dan tanggung jawab terhadap organisasi, yang pada gilirannya mendorong peningkatan motivasi dan komitmen dalam bekerja. Sebaliknya,

budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan ketidakjelasan, perselisihan, dan performa kerja yang rendah.

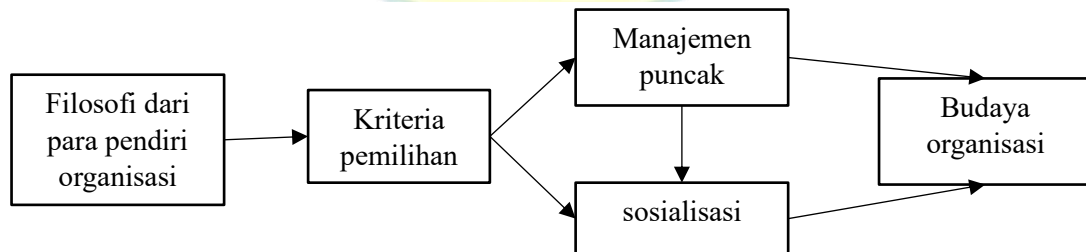
Secara lebih luas, budaya organisasi mempengaruhi bagaimana organisasi mengelola perubahan, inovasi, dan adaptasi terhadap dinamika pasar dan teknologi. Budaya yang terbuka dan mendukung kreativitas akan mendorong lahirnya ide-ide baru dan peningkatan kualitas kerja, sedangkan budaya yang kaku dan konservatif mungkin menghambat perkembangan dan memperlambat respons terhadap tantangan eksternal.

Dengan demikian, memahami dan mengelola budaya organisasi menjadi hal yang sangat utama bagi kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan. Para pemimpin dan manajer harus mampu mengenali nilai-nilai inti yang mendasari budaya organisasi mereka, serta mengarahkan dan menanamkan nilai-nilai tersebut secara konsisten kepada seluruh anggota, sehingga mampu mencapai tujuan bersama.

### 1.6.2.2 Asal Mula Budaya Organisasi Terbentuk

Budaya organisasi pada tahap awal terbentuk dari nilai dan pandangan yang dianut oleh pendiri, yang kemudian berperan besar dalam menentukan standar serta kriteria perekrutan seiring perkembangan perusahaan.<sup>15</sup>

Skema 1. 1 Tahapan Pembentukan Budaya Organisasi



Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

<sup>15</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, hal 369.

Skema tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi terbentuk dari filosofi para pendiri organisasi yang menjadi dasar nilai dan keyakinan organisasi. Filosofi ini kemudian memengaruhi kriteria pemilihan karyawan, sehingga individu yang direkrut memiliki kesesuaian nilai dengan organisasi. Selanjutnya, manajemen puncak berperan dalam menegaskan dan mengarahkan nilai-nilai tersebut melalui kebijakan dan perilaku kepemimpinan, yang kemudian diperkuat melalui proses sosialisasi kepada seluruh anggota organisasi. Melalui peran manajemen puncak dan sosialisasi yang berkelanjutan, terbentuklah budaya organisasi yang menjadi prosedur perilaku didalam internal organisasi.

### 1.6.2.3 Jenis Budaya Organisasi

Budaya organisasi diyakini sebagai sistem nilai, dan norma yang dianut dan dijalankan oleh seluruh anggota dalam suatu organisasi. Budaya ini memengaruhi cara individu berperilaku, berinteraksi, serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Budaya organisasi dapat dibedakan menjadi empat jenis utama, yaitu budaya kolaboratif (*klan*), budaya inovatif (*adhokrasi*), budaya *kompetitif* (pasar), dan budaya kontrol (*hierarki*). Karakteristik dari keempat jenis budaya ini bervariasi, sejalan dengan orientasi dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi masing-masing, sebagai berikut.<sup>16</sup>

#### 1. Budaya Kolaboratif (klan)

Budaya ini menekankan nilai-nilai kekeluargaan, kerja sama, dan rasa memiliki yang kuat antaranggota organisasi. Lingkungan kerja dalam budaya kolaboratif cenderung hangat, mendukung, dan penuh dengan pendampingan. Pemimpin dalam organisasi ini biasanya berperan sebagai mentor atau figur yang membimbing, bukan sekadar atasan. Fokus utamanya adalah pada pengembangan sumber daya manusia, loyalitas, dan partisipasi

---

<sup>16</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, hal 356.

aktif seluruh anggota dalam pengambilan keputusan. Organisasi dengan budaya ini mendorong keterlibatan emosional yang tinggi dan menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang harmonis.

## 2. Budaya Inovatif (adhokrasi)

Budaya ini ditandai oleh suasana kerja yang dinamis, kreatif, dan penuh semangat kewirausahaan. Organisasi yang menganut budaya inovatif sangat menghargai ide-ide baru, keberanian mengambil risiko, serta inisiatif individu untuk menciptakan perubahan. Inovasi dan eksperimen menjadi bagian penting dari proses kerja. Pemimpin dalam budaya ini cenderung mendorong visi jangka panjang, kebebasan berpikir, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Tujuan utama dari budaya ini adalah menciptakan pertumbuhan melalui penemuan dan pengembangan produk atau layanan yang inovatif.

## 3. Budaya Kompetitif (pasar)

Budaya ini berfokus pada hasil akhir, target yang jelas, dan pencapaian yang terukur. Organisasi dengan budaya kompetitif menekankan pentingnya kinerja tinggi, efisiensi, dan keunggulan dalam bersaing. Setiap anggota organisasi didorong untuk menunjukkan produktivitas dan prestasi yang maksimal. Kepemimpinan dalam budaya ini bersifat tegas, berorientasi pada hasil, dan sering kali menilai keberhasilan berdasarkan pencapaian individu atau tim. Tujuan utama dari budaya ini adalah memenangkan persaingan pasar dan mencapai keuntungan yang optimal.

## 4. Budaya Kontrol (hierarki)

Budaya ini menekankan struktur organisasi yang jelas, sistem yang teratur, dan prosedur yang harus diikuti secara konsisten. Dalam budaya kontrol, stabilitas, kepatuhan terhadap aturan, dan efisiensi operasional menjadi

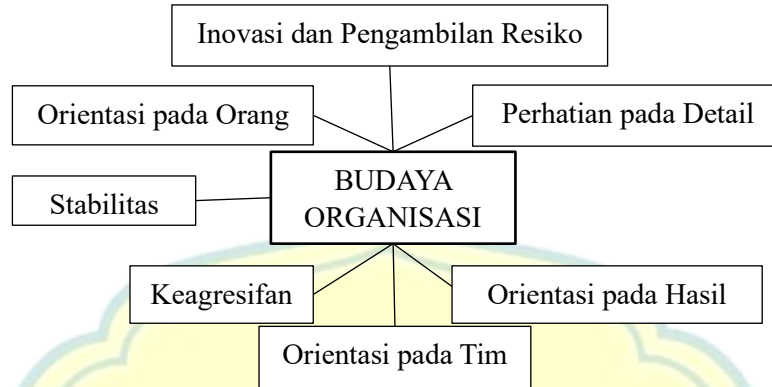
prioritas utama. Tugas dan tanggung jawab tiap individu diatur dengan rinci, dan pengambilan keputusan biasanya dilakukan secara formal melalui jalur hierarki. Pemimpin dalam budaya ini bertindak sebagai koordinator dan pengendali, yang bertugas menjaga kelangsungan sistem organisasi. Tujuan dari budaya ini adalah menciptakan keteraturan, konsistensi, dan efektivitas dalam pelaksanaan setiap proses kerja.

#### **1.6.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi**

Edgar H. Schein memiliki pandangan bahwa Budaya organisasi adalah pola asumsi yang terbentuk dari pengalaman sekelompok orang dalam mengatasi masalah penyesuaian dengan lingkungan luar dan penyatuan di dalam organisasi. Menurut Schein, budaya organisasi terdiri atas tiga tingkatan yang saling berkaitan. Tingkatan pertama adalah artefak, yaitu segala hal yang tampak secara fisik dan mudah diamati, seperti bangunan, pakaian kerja. Tingkatan kedua adalah nilai-nilai yang dianut, yaitu prinsip, keyakinan, visi, misi, serta etika kerja. Nilai-nilai ini menunjukkan hal-hal yang dianggap penting dan menjadi pedoman dalam bertindak. Tingkatan ketiga adalah asumsi dasar, yaitu keyakinan yang telah tertanam dalam diri anggota organisasi dan sering kali tidak disadari. Asumsi dasar menjadi landasan berpikir dan bertindak, misalnya keyakinan bahwa perubahan adalah hal baik atau bahwa struktur hierarki perlu dihormati.

Sementara itu, Stephen P. Robbins memandang budaya organisasi melalui pendekatan yang lebih praktis dengan mengidentifikasi tujuh dimensi utama yang mencerminkan karakteristik budaya dalam organisasi. Ketujuh dimensi tersebut meliputi :

**Skema 1. 2 Dimensi Budaya Organisasi**



Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Skema di atas menunjukkan tipologi dimensi budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai setiap dimensi disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. 6 Dimensi Budaya Organisasi**

No	Dimensi	Pengertian
1.	Inovasi dan Pengambilan Risiko	Keadaan ini dapat dilihat dari seberapa besar dan jauh organisasi memberikan ruang kepada anggotanya untuk berkreasi, mengembangkan ide baru, serta menunjukkan keberanian dalam menghadapi risiko.
2.	Perhatian terhadap Detail	Keadaan ini dapat dilihat dari seberapa besar dan jauh tuntutan organisasi terhadap anggotanya untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan ketelitian, akurasi dan perhatian terhadap pekerjaan.
3.	Orientasi pada Hasil	Keadaan ini dapat dilihat dari fokus pengelolaan organisasi terletak pada hasil yang dicapai, bukan pada metode atau prosesnya.
4.	Orientasi pada Orang	Keadaan ini dapat dilihat dari perlakuan organisasi terhadap orang-orang sekitar yang terlibat dalam situasi tersebut.
5.	Orientasi pada Tim	Keadaan ini dapat dilihat dari sejauh mana pekerjaan dan aktivitas organisasi dilaksanakan berdasarkan kerja sama tim dibandingkan dengan kinerja individu.

6.	Keagresifan	Keadaan ini dapat dilihat dari sejauh mana anggota organisasi cenderung menampilkan perilaku agresif, kompetitif, ambisius dalam pekerjaan.
7.	Stabilitas	Keadaan ini dapat dilihat dari sejauh mana organisasi menekankan upaya mempertahankan kondisi yang sudah ada daripada mendorong perubahan atau pertumbuhan. <sup>17</sup>

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

### 1.6.2.5 Iklim Etis Budaya Organisasi

Iklim etis organisasi menggambarkan bagaimana nilai moral dan etika menjadi dasar bagi pengambilan keputusan serta perilaku anggota organisasi. Iklim ini sangat memengaruhi cara individu menilai tindakan yang pantas di tempat kerja dan berdampak pada berbagai hasil organisasi. Berikut terdapat 5 iklim yang sering ditemui dalam suatu organisasi :<sup>18</sup>

#### 1. Iklim instrumental

menekankan kepentingan pribadi dan keuntungan organisasi sebagai motivasi utama dalam pengambilan keputusan. Dalam iklim ini, baik manajer maupun karyawan cenderung bertindak secara egoistik, yang meskipun dapat menguntungkan individu atau perusahaan, sering kali berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja dan keterikatan organisasi, serta meningkatnya keinginan untuk keluar, intimidasi di tempat kerja, dan perilaku menyimpang.

#### 2. Iklim kepedulian

Berfokus pada kesejahteraan berbagai pemangku kepentingan, seperti karyawan, konsumen, dan pemasok. Keputusan manajerial dalam iklim ini

<sup>17</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, 355-356.

<sup>18</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, hal 360-361.

mempertimbangkan dampak positif bagi banyak pihak, sehingga menurunnya perilaku disfungsional.

### 3. Iklim Independensi

Bertumpu pada nilai moral dan prinsip pribadi masing-masing individu sebagai pedoman dalam bertindak di tempat kerja. Karyawan diberi kebebasan untuk menentukan perilaku etis berdasarkan keyakinan internal mereka, yang dapat mendorong tanggung jawab moral individu.

### 4. Iklim hukum dan kode

Mengharuskan anggota organisasi untuk mengikuti standar etika yang bersumber dari aturan eksternal, seperti hukum, regulasi, dan kode etik profesional. Iklim ini umum dijumpai pada industri yang memiliki standar profesional tinggi dan berkaitan dengan penurunan perilaku menyimpang serta keinginan berpindah kerja.

### 5. Iklim aturan

Menekankan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur internal organisasi sebagai pedoman utama perilaku. Dalam iklim ini, aturan organisasi menjadi acuan utama dalam pengambilan keputusan, yang berkontribusi pada stabilitas dan konsistensi perilaku kerja.

Secara keseluruhan, organisasi dapat memiliki lebih dari satu jenis iklim etis, dan kategori iklim tersebut dapat berubah seiring dengan perkembangan organisasi dan siklus hidup bisnisnya. Penelitian menunjukkan bahwa tidak ada satu jenis iklim etis yang selalu dianggap paling baik atau paling buruk, karena efektivitasnya sangat bergantung pada konteks industri dan karakteristik organisasi.<sup>19</sup>

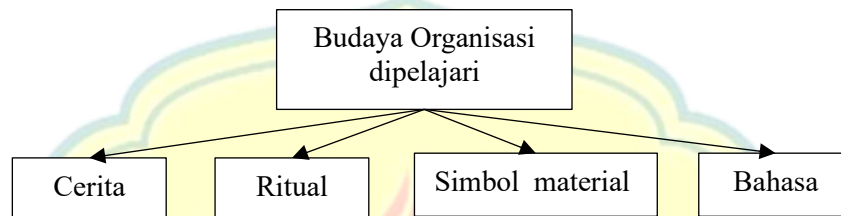
---

<sup>19</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, hal 360-361.

### 1.6.2.6 Cara Budaya Organisasi Dipelajari

Budaya organisasi dipelajari dan diwariskan kepada para anggota organisasi melalui berbagai media simbolik yang berkembang dalam kehidupan organisasi sehari-hari, seperti pada skema berikut:

Skema 1. 3 Cara Budaya Organisasi Dipelajari



Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Salah satu media utama adalah cerita, yaitu kisah-kisah mengenai pendiri, peristiwa penting, atau tokoh-tokoh organisasi yang mencerminkan nilai, norma, dan perilaku yang dihargai. Cerita ini berfungsi sebagai sarana pembelajaran tidak langsung yang berhubungan dengan pandangan apa yang layak atau tidak layak dilakukan didalam organisasi.

Selain itu, budaya juga disampaikan melalui ritual, yaitu kegiatan atau kebiasaan yang dilakukan secara berulang dan memiliki makna simbolis, seperti upacara penghargaan, pertemuan rutin, atau perayaan pencapaian tertentu. Ritual memperkuat nilai-nilai organisasi dan menanamkannya dalam perilaku para anggota. Simbol material turut menjadi sarana pembelajaran budaya, misalnya tata ruang kerja, cara berpakaian, fasilitas, dan atribut organisasi. Simbol-simbol ini memberikan pesan mengenai hierarki, status, serta nilai yang dijunjung dalam organisasi.

Terakhir, bahasa menjadi alat penting dalam mentransmisikan budaya organisasi. Istilah khusus, slogan, jargon, atau ungkapan tertentu yang digunakan dalam organisasi membantu para anggota memahami cara

berkomunikasi, berpikir, dan bertindak sesuai dengan nilai yang berlaku. Melalui keempat unsur tersebut cerita, ritual, simbol material, dan Bahasa budaya organisasi dipelajari, dipahami, dan diinternalisasi oleh para anggota organisasi secara berkelanjutan.<sup>20</sup>

#### **1.6.2.7 Cara Menciptakan Budaya Organisasi Positif**

Menurut Stephen Robbins, budaya organisasi yang positif menekankan pada pengembangan potensi dan kesejahteraan anggota organisasi. Oleh karena itu manajer memiliki peran sentral dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yang positif dan beretika. Hal ini tercermin dari perilaku manajemen puncak yang dijadikan teladan oleh para anggota organisasi dalam menentukan sikap yang dapat diterima maupun yang tidak dapat diterima. Oleh karena itu, manajer dituntut untuk menunjukkan sikap dan tindakan yang konsisten dengan nilai-nilai etika sehingga mampu mengirimkan pesan positif kepada seluruh anggota organisasi.

Selain menjadi panutan, manajer juga perlu mengomunikasikan ekspektasi etis secara jelas untuk meminimalkan ketidakpastian. Hal ini dilakukan dengan menyusun dan menyebarluaskan kode etik organisasi yang memuat prinsip dasar, nilai moral, serta aturan perilaku yang harus dipatuhi oleh para anggota. Upaya tersebut diperkuat melalui penyediaan pelatihan etika, seperti seminar dan lokakarya, yang bertujuan menegakkan standar etika organisasi, menjelaskan praktik yang diperbolehkan, serta membantu anggota dalam menghadapi berbagai dilema etis di lingkungan kerja.

Manajer juga bertanggung jawab memastikan adanya konsistensi antara perilaku etis dengan sistem penghargaan dan sanksi. Penilaian anggota dilakukan berdasarkan pencapaian hasil sekaligus cara dan prosedur pengambilan keputusan yang sesuai standar etika organisasi. Anggota yang

---

<sup>20</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, hal 369-371.

menunjukkan perilaku etis perlu diberikan penghargaan secara nyata, sementara pelanggaran etika harus mendapatkan sanksi yang tegas dan terbuka. Selain itu, organisasi perlu menyediakan mekanisme perlindungan yang memungkinkan anggota menyampaikan permasalahan etis atau melaporkan perilaku tidak etis tanpa rasa takut.<sup>21</sup>

### 1.7 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis berperan penting sebagai dasar untuk mengarahkan analisis data dan menguji kebenaran dari dugaan awal mengenai hubungan atau pengaruh antar variabel. Menurut Neuman, hipotesis adalah pernyataan klausul yang bersifat sementara tentang kemungkinan adanya hubungan atau pengaruh diantara banyak atau sedikit variabel yang dapat diuji secara empiris<sup>22</sup>. Dalam penelitian ini, menempatkan budaya organisasi sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Oleh karena itu, untuk menguji pengaruh tersebut secara statistik, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam dua bentuk, yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) sebagai berikut.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

#### 1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ):

Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Pinang Ranti.

---

<sup>21</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, hal 372-373.

<sup>22</sup> William Lawrence Neuman. 2012, *Basics of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches* (3<sup>rd</sup> ed., International ed.), Pearson Education Limited, hal 7.

## 2. Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ):

Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Pinang Ranti. Hal ini dapat diasumsikan bahwa, semakin baik penerapan budaya organisasi dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

## 1.8 Metodologi Penelitian

### 1.8.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Pizza Hut Pinang Ranti. Metode survei yang digunakan dalam penelitian ini dirancang secara terstruktur, dimana peneliti menggunakan kuesioner tertutup sebagai alat ukur. Kuesioner dibuat dalam google form dan hard copy yang akan disebarakan pada karyawan Pizza Hut Pinang Ranti.

### 1.8.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Outlet Pizza Hut Pinang Ranti yang terletak di Jalan Raya Pondok Gede, tepatnya di Kelurahan Pinang Ranti, Kecamatan Makasar, Kota Jakarta Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa alasan strategis dan relevansi yang tinggi dengan fokus permasalahan dalam penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Outlet Pizza Hut Pinang Ranti dipilih karena merupakan salah satu outlet dengan ukuran fisik yang relatif kecil dibandingkan outlet restoran Pizza Hut lainnya di wilayah Jakarta Timur, namun memiliki jumlah karyawan yang cukup untuk menunjang pelaksanaan penelitian. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang padat, intensif, dan dinamis, serta penerapan budaya organisasi dapat diamati secara langsung dalam ruang lingkup yang lebih terkonsentrasi. Oleh karena itu, penelitian pada outlet ini menjadi penting karena dapat memberikan gambaran yang lebih

nyata mengenai bagaimana budaya organisasi berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan dalam kondisi kerja yang padat dan dinamis.

Penelitian ini dirancang untuk dilaksanakan dalam kurun waktu tiga bulan, dari November 2025 sampai Januari 2026. Rentang waktu tersebut dipilih secara cermat berdasarkan pertimbangan efektivitas, kesiapan data, serta ketersediaan waktu peneliti dalam menjalankan seluruh tahapan penelitian, baik pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis dan penyusunan laporan akhir.

Selain itu, pemilihan waktu ini juga mempertimbangkan kesesuaian dengan kalender akademik peneliti sebagai mahasiswa tingkat akhir, di mana periode tersebut berada dalam fase akhir penyusunan skripsi dan penelitian lapangan. Dengan demikian, peneliti memiliki fleksibilitas waktu untuk fokus melakukan observasi, menyebarkan kuesioner, melakukan wawancara jika diperlukan, serta menjalin komunikasi intensif dengan pihak manajemen dan karyawan untuk mendukung kelancaran proses penelitian.

Secara metodologis, waktu pelaksanaan yang cukup panjang ini juga memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk melakukan pemeriksaan ulang terhadap data yang diperoleh dan mengantisipasi kemungkinan hambatan teknis di lapangan, seperti perubahan jadwal kerja karyawan, keterbatasan akses data, atau faktor-faktor lain yang tidak terduga. Dengan perencanaan waktu yang matang ini, diharapkan seluruh rangkaian proses penelitian dapat berjalan secara sistematis, efektif, dan mendatangkan temuan yang valid serta reliabel.

### **1.8.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Dalam konteks penelitian kuantitatif, populasi merupakan elemen penting yang menjadi dasar pengambilan data serta generalisasi hasil penelitian. Sugiyono mengungkapkan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu, yang kemudian ditetapkan oleh peneliti sebagai ruang lingkup studi guna diteliti dan dijadikan dasar untuk

penarikan kesimpulan.<sup>23</sup> Artinya, populasi tidak hanya mencakup individu atau kelompok secara fisik, tetapi juga mengandung makna konseptual tentang kesamaan karakteristik yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Sementara itu, W. Lawrence Neuman memaknai populasi sebagai sebuah konsep abstrak yang mewakili sekelompok besar kasus di mana peneliti mengambil sebagian kecil sampel untuk diteliti.<sup>24</sup> Selanjutnya, hasil dari sampel tersebut digunakan sebagai dasar untuk melakukan generalisasi terhadap keseluruhan populasi. Dengan kata lain, populasi dalam penelitian tidak harus selalu diteliti seluruhnya, namun cukup diwakili oleh sampel yang representatif, asalkan tetap mengacu pada populasi yang telah dirumuskan secara jelas sejak awal.

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan teknik sampel jenuh (*saturated sampling*), yaitu dengan menyertakan semua individu yang termasuk dalam populasi sebagai sampel, yakni karyawan tetap dan kontrak di Pizza Hut Pinang Ranti secara otomatis menjadi responden penelitian sebanyak 40 responden. Metode ini umumnya digunakan dalam situasi di mana jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau sepenuhnya oleh peneliti.

Sugiyono menyebutkan bahwa *sampling jenuh* sering disebut juga dengan istilah *sensus*, yaitu teknik pengambilan data di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pendekatan ini memiliki kelebihan utama berupa minimnya risiko kesalahan representasi, karena tidak ada proses seleksi atau pengambilan sampel secara acak yang bisa menyebabkan bias.<sup>25</sup> Dengan melibatkan semua anggota populasi, maka data yang diperoleh dianggap lebih akurat, menyeluruh, dan mencerminkan kondisi nyata yang terjadi dalam populasi tersebut.

---

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019, hal. 117.

<sup>24</sup> Neuman, W, *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, 2014 hal. 247

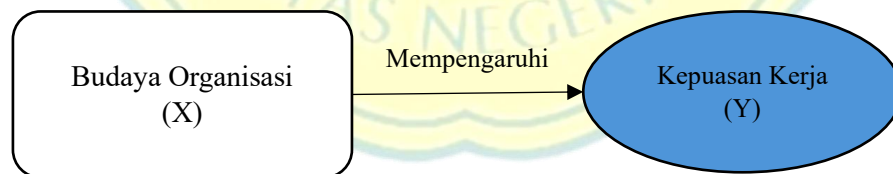
<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2016, hal. 85.

#### 1.8.4 Variabel Penelitian

Variabel merupakan elemen penting dalam suatu penelitian yang menunjukkan hal-hal yang bisa mengalami perubahan atau perbedaan nilai, baik secara kuantitatif (dalam bentuk angka) maupun kualitatif (dalam bentuk mutu, sifat, atau kategori). Dalam konteks penelitian ilmiah, variabel dipahami sebagai karakteristik, atribut, atau unsur yang dapat diamati dan diukur, di mana nilai dari variabel tersebut dapat berbeda. Oleh karena itu, variabel menjadi komponen mendasar dalam proses penelitian ilmiah.

Menurut definisi yang tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), variabel didefinisikan sebagai sesuatu yang memiliki kemungkinan untuk berubah-ubah, bervariasi, atau tidak tetap, baik dalam hal kualitas, jumlah, maupun faktor lain yang relevan. Variabel juga dipahami sebagai unsur yang berperan dalam memengaruhi perubahan atau dinamika dalam suatu sistem. Sedangkan dalam bidang matematika dan ilmu eksakta, variabel sering kali digunakan sebagai simbol atau lambang yang mewakili bilangan yang belum diketahui nilainya, biasanya disimbolkan dengan huruf seperti  $x$ ,  $y$ , atau  $z$ , yang digunakan dalam persamaan untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Adapun variabel yang akan peneliti gunakan dalam penelitian yaitu :

**Skema 1. 4 Model Analisis**



Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

##### 1. Variabel X

Variabel X merupakan variabel independen yang dapat memengaruhi perubahan pada variabel lain. Pada penelitian ini, budaya organisasi berfungsi sebagai variabel independen.

## 2. Variabel Y

Variabel Y atau variabel dependen merupakan variabel yang bergantung pada variabel independen dan menjadi fokus dalam pengukuran penelitian. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kepuasan kerja.

### 1.8.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Data primer didapatkan secara langsung dari responden penelitian, yaitu karyawan Pizza Hut Pinang Ranti. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang mengacu pada instrument penelitian. Instrumen penelitian menggunakan Skala Numerical Rating Scale (NRS). Skala NRS adalah skala yang biasa digunakan untuk menilai suatu tingkatan seperti sikap, status sosial, dan proses kegiatan lain. Skala NRS ini nantinya akan menghasilkan data mentah berupa angka yang kemudian di kualitatifkan menjadi kategori, caranya dengan memilih satu angka dari rangkaian angka yang berurutan, biasanya dalam rentang 0 hingga 10.<sup>26</sup>

Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan rentang skor 1 sampai 9, agar responden dapat memberikan penilaian yang lebih spesifik terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Secara konseptual, variabel budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y) merupakan variabel yang bersifat kualitatif yang diukur melalui persepsi responden, sehingga pada awalnya termasuk dalam jenis data ordinal. Namun, melalui penggunaan skala penilaian seperti NRS, data tersebut dapat diperlakukan sebagai data interval karena setiap pilihan skor memiliki jarak yang sama sehingga memungkinkan untuk dilakukan analisis statistik kuantitatif

---

<sup>26</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2016, hal. 97.

dan untuk mengukur tingkatan bukan jenis atau bentuknya. Adapun ketentuan skor dan kategori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7 Skala Penilaian Numerical Rating Scale (NRS)**

1,0 – 2,6	2,7 – 4,2	4,3 – 5,8	5,9 – 7,4	7,5 – 9,0
<i>Sangat Negatif</i>	<i>Negatif</i>	<i>Netral</i>	<i>Positif</i>	<i>Sangat Positif</i>

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Perhitungan kategori ini didapatkan dari rumus interval sebagai berikut.

Rumus :

$$I = \frac{\text{Skor Max} - \text{Skor Min}}{\text{Jumlah kategori}} = \frac{9-1}{5} = 1,6$$

Keterangan :

Skor Max = skor tertinggi

Skor Min = skor terendah

I = interval

Dengan demikian, lebar interval setiap kategori adalah 1,6. Melalui skala ini, responden diminta memberikan penilaian terhadap pertanyaan yang bertautan dengan variabel budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y). Kuesioner dibagikan secara langsung kepada karyawan yang hadir pada saat penelitian dilakukan. Sementara itu, bagi karyawan yang tidak berada di lokasi kerja, kuesioner disampaikan melalui media WhatsApp dengan bantuan pihak manajemen.

Selain kuesioner, peneliti juga melakukan observasi non-partisipatif untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi lingkungan kerja, pola interaksi antarpegawai, serta dinamika kerja sehari-hari. Data observasi digunakan sebagai pendukung dalam memperkuat hasil analisis kuantitatif.

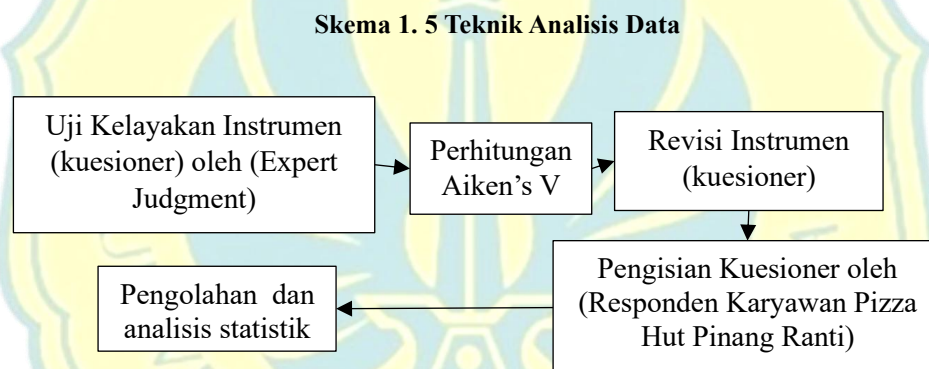
## 2. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan dari dokumen internal perusahaan dan berbagai sumber literatur akademik yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumen internal meliputi struktur organisasi, jumlah karyawan, sistem pembagian shift,

serta literatur akademik berupa buku dan jurnal ilmiah digunakan sebagai dasar penyusunan landasan teori dan indikator variabel penelitian.

### 1.8.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data terdiri dari rangkaian prosedur sistematis yang mencakup proses pengelompokan, penyajian, serta pengujian data, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola-pola empiris dan memberikan interpretasi yang bermakna terhadap fenomena yang diteliti.<sup>27</sup> Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan pendekatan statistik yang dilakukan secara bertahap sebagai berikut.



Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Sebelum instrumen penelitian didistribusikan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan instrumen untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan telah sesuai dengan indikator variabel yang diukur. Uji kelayakan ini dilakukan melalui *expert judgment*, yaitu dengan meminta penilaian dari dua orang dosen ahli di bidang sosiologi yang memiliki kompetensi dalam kajian budaya organisasi dan kepuasan kerja.

*Expert judgment* bertujuan untuk menilai kesesuaian butir pertanyaan dengan indikator variabel, kejelasan redaksi, ketepatan penggunaan bahasa, serta relevansi item terhadap konsep teoritis yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian,

<sup>27</sup> Neuman, W, Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches, 2014 hal. 282

instrumen yang digunakan benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang hendak diukur. Para ahli diminta memberikan penilaian terhadap setiap item menggunakan skala empat kategori, yaitu:

- Tidak Sesuai (TS) = (1)
- Kurang Sesuai (KS) = (2)
- Sesuai (S) = (3)
- Sangat Sesuai (SS) = (4)

Hasil penilaian dari kedua ahli kemudian dianalisis menggunakan indeks validitas isi Aiken's V untuk mengetahui tingkat kesepakatan para ahli terhadap relevansi masing-masing item. Perhitungan Aiken's V dilakukan dengan rumus:

Rumus :

$$V = \frac{\sum s}{n(c - 1)}$$

Keterangan :

s = r - lo

r = skor yang diberikan ahli

lo = skor terendah dalam skala (1)

n = jumlah ahli (2 orang)

c = jumlah kategori penilaian (4 kategori)

Nilai Aiken's V beredar antara 0 hingga 1, dimana semakin dekat dengan nilai 1 maka menunjukkan tingkat validitas isi suatu item yang semakin tinggi. Dalam penelitian ini, suatu item dianggap valid secara isi jika memiliki nilai  $V \geq 0,60$ . Item dengan nilai di bawah kriteria tersebut dipertimbangkan untuk direvisi sesuai dengan saran dan masukan dari para ahli. Berdasarkan hasil perhitungan Aiken's V,

Dalam penelitian ini sebagian besar item memperoleh nilai yang memenuhi kriteria validitas isi, beberapa item yang memperoleh nilai relatif lebih rendah kemudian diperbaiki pada aspek redaksi maupun kesesuaian indikator. Setelah dilakukan revisi, instrumen penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam proses pengumpulan data.

Tahapan *expert judgment* dan perhitungan Aiken's V ini sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena berfungsi memastikan bahwa instrumen memiliki

validitas isi sebelum dilakukan pengolahan dan analisis statistik lebih lanjut dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25.0 dan Microsoft Excel yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis.

## **1.8.7 Operasionalisasi Konsep**

### **1.8.7.1 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual merupakan bagian dari penelitian yang menjelaskan karakteristik atau konsep dasar dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan definisi konseptual untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi satu dengan yang lain.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respon emosional positif terhadap situasi kerja seseorang, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor.

### **1.8.7.2 Definisi Operasional**

Suatu konsep harus dioperasionalkan agar dapat diamati secara empiris, yaitu dengan merubahnya menjadi variabel yang dapat diukur atau dinilai. Penentuan definisi operasional didasarkan pada parameter atau indikator yang dijadikan ukuran dalam penelitian. Oleh karena itu, definisi operasional mencakup penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel berdasarkan konsep atau tujuan penelitian, hasil ukur atau kategori, serta skala pengukuran yang digunakan.

**Tabel 1. 8 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Dimensi
1.	Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi satu dengan yang lain.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan Pengambilan Resiko</li> <li>2. Perhatian Pada Detail</li> <li>3. Orientasi Hasil</li> <li>4. Orientasi Orang</li> <li>5. Orientasi Tim</li> <li>6. Keagresifan</li> <li>7. Stabilitas</li> </ol>
2.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah respon emosional positif terhadap situasi kerja seseorang, yang dipengaruhi oleh berbagai factor.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawasan</li> <li>5. Rekan Kerja</li> </ol>

**Tabel 1. 9 Operasionalisasi Konsep Budaya Organisasi Variabel X**

Konsep	Variabel	Skala	Dimensi	Indikator
Penerapan budaya organisasi pada karyawan	Budaya Organisasi	NRS (1-9)	INOVASI DAN PENGAMBILAN RESIKO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan inovasi dan pengambilan resiko (1-2)</li> <li>• Keberanian mencoba cara kerja baru (3-4)</li> <li>• Toleransi terhadap kegagalan (5-6)</li> <li>• dukungan pimpinan terhadap inovasi (7-8)</li> </ul>
			PERHATIAN PADA DETAIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketelitian kerja (9-10)</li> <li>• Standar kerja yang jelas (11-12)</li> <li>• Pengawasan kesalahan kerja (13-14)</li> <li>• Penekanan kualitas kerja (15-16)</li> </ul>
			ORIENTASI PADA HASIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus pada target kerja (17-18)</li> <li>• Penilaian berdasarkan hasil (19-20)</li> <li>• Efisiensi kerja (21-22)</li> </ul>
			ORIENTASI PADA ORANG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepedulian pada kesejahteraan (23-24)</li> </ul>

Konsep	Variabel	Skala	Dimensi	Indikator
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlakuan adil (25-26)</li> <li>• Penghargaan kontribusi (27-28)</li> <li>• Perhatian pimpinan (29-30)</li> </ul>
			ORIENTASI PADA TIM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama (31-32)</li> <li>• Komunikasi tim (33-34)</li> <li>• Pemecahan masalah bersama (35-36)</li> <li>• Dukungan tim (37-38)</li> </ul>
			KEAGRESIFAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat bersaing (39-40)</li> <li>• Kecepatan kerja (41-42)</li> <li>• Ambisi kerja (43-44)</li> </ul>
			STABILITAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsistensi aturan (45-46)</li> <li>• Kejelasan kebijakan (47-48)</li> <li>• Rasa aman bekerja (49-50)</li> <li>• Kepastian system kerja (51-52)</li> </ul>

**Tabel 1. 10 Operasionalisasi Konsep Budaya Organisasi Variabel Y**

Konsep	Variabel	Skala	Dimensi	Indikator
Kondisi kepuasan kerja karyawan	Kepuasan Kerja	NRS (1-9)	PEKERJAA N ITU SENDIRI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian pekerjaan (1-2)</li> <li>• Ketertarikan pekerjaan (3-4)</li> <li>• Tantangan dalam pekerjaan (5-6)</li> <li>• Kesempatan berkembang (7-8)</li> </ul>
			GAJI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian upah/gaji (9-10)</li> <li>• Keadilan dalam penggajian (11-12)</li> <li>• Ketepatan waktu pembayaran gaji (13-14)</li> <li>• Kepuasan terhadap bonus (15-16)</li> </ul>
			PROMOSI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan promosi (17-18)</li> <li>• Kejelasan system promosi (19-20)</li> <li>• Keadilan promosi (21-22)</li> <li>• Promosi berdasarkan kinerja (23-24)</li> </ul>
			PENGAWASAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bimbingan pimpinan (25-26)</li> <li>• Sikap pimpinan (27-28)</li> <li>• Keadilan dalam pengawasan (29-30)</li> </ul>
			REKAN KERJA	

Konsep	Variabel	Skala	Dimensi	Indikator
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keharmonisan hubungan kerja (31-32)</li> <li>• Dukungan rekan kerja (33-34)</li> <li>• Kenyamanan lingkungan kerja (35-36)</li> </ul>

## 1.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1.9.1 Uji Validitas Isi Instrumen Expert Judgment

Pada penelitian ini, sebelumnya instrumen diujikan dengan validitas *expert judgment*, dimana instrumen akan dinilai oleh seseorang yang memiliki kemampuan dibidang tertentu, yakni terdapat dua dosen sosiologi yang memastikan apakah instrumen ini memadai atau tidak untuk digunakan sebagai alat pengukuran. Berikut merupakan nomor butir pertanyaan yang digunakan peneliti, setiap butir item disusun dengan mengacu pada indikator dari masing-masing dimensi variabel, kemudian diseleksi dan disesuaikan dengan konteks penelitian. Setiap nomor butir merepresentasikan indikator tertentu yang telah diuji melalui validitas isi (*expert judgment*) dengan menghitung nilai Aiken's V, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam proses pengumpulan data.

**Tabel 1. 11 Butir Pertanyaan Terpilih**

	DIMENSI	Nomor butir
X	INOVASI DAN PENGAMBILAN RESIKO	1,3
	PERHATIAN PADA DETAIL	9,10,12
	ORIENTASI PADA HASIL	18,19
	ORIENTASI PADA ORANG	23,34,25
	ORIENTASI PADA TIM	32,35,36
	KEAGRESIFAN	39,41,42,44
	STABILITAS	45,47,52
Y	PEKERJAAN ITU SENDIRI	1,2,4,6,8
	GAJI	9,13,15,16
	PROMOSI	17,20,24
	PENGAWASAN	25,26,27,29
	REKAN KERJA	31,34,35,36

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Tabel 1. 12 Uji Validitas Isi Expert Judgment

	DIMENSI	INDIKATOR	Butir	A	B	$\Sigma(r - 1)$	Aiken's V	Interpretasi
X	INOVASI DAN PENGAMBILAN RESIKO	Dorongan inovasi	1-2	4	4	6	1	Sangat valid
		Keberanian mencoba cara kerja baru		4	4	6	1	
	PERHATIAN PADA DETAIL	Standar kerja yang jelas	3-5	4	4	6	1	
		Ketelitian kerja		4	4	6	1	
	ORIENTASI PADA HASIL	Penilaian kinerja	6-7	4	4	6	1	
				4	4	6	1	
	ORIENTASI PADA ORANG	Sikap kepedulian	8-10	4	4	6	1	
		Perlakuan adil		4	4	6	1	
	ORIENTASI PADA TIM	Kerjasama tim	11-13	4	4	6	1	
		Pemecahan masalah bersama		4	4	6	1	
	KEAGRESIFAN	Semangat bersaing	14-17	4	4	6	1	
		Kecepatan kerja		4	4	6	1	
		Ambisi untuk berkembang		4	4	6	1	
STABILITAS	Konsistensi aturan	18-20	4	4	6	1		
	Kejelasan kebijakan		4	3	5	0.8		
Y	PEKERJAAN ITU SENDIRI	Kesesuaian pekerjaan	21-25	4	4	6	1	
				4	4	6	1	
		Tantangan pekerjaan		4	4	6	1	
				4	4	6	1	
	GAJI	Pengalaman pekerjaan	26-29	4	4	6	1	
		Kesesuaian gaji		4	3	5	0.8	
		Ketepatan waktu pembayaran gaji		4	3	5	0.8	
	PROMOSI	Kepuasan tunjangan	30-32	4	4	6	1	
4				4	6	1		
Kesempatan promosi		4		3	5	0.8		
Kejelasan syarat promosi	4	4	6	1				

	DIMENSI	INDIKATOR	Butir	A	B	$\Sigma(r - 1)$	Aiken's V	Interpretasi
		Kenaikan berdasarkan kinerja		4	4	6	1	
	PENGAWASAN	Bimbingan pimpinan	33-36	4	4	6	1	
				4	4	6	1	
		Pengawasan kinerja		4	3	5	0.8	
				4	4	6	1	
	REKAN KERJA	Keharmonisan hubungan kerja	37-40	4	4	6	1	
		Dukungan rekan kerja		4	4	6	1	
		Kenyamanan lingkungan kerja		4	4	6	1	
				4	4	6	1	

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Tabel yang disajikan diatas merupakan hasil rekapitulasi penilaian kedua ahli yang telah dihitung menggunakan rumus Aiken's V. Tabel tersebut memuat skor penilaian dari masing-masing ahli, hasil perhitungan indeks V untuk setiap item, serta interpretasi tingkat validitasnya. Dengan demikian, tabel tersebut bukan hanya sekadar hasil penilaian subjektif ahli, melainkan telah melalui proses kuantifikasi.

Berdasarkan hasil perhitungan indeks Aiken's V, setiap butir pertanyaan dianalisis untuk mengetahui tingkat validitas isinya. Item yang tidak memenuhi batas minimum kelayakan ( $V < 0,60$ ) dinyatakan tidak layak dan tidak digunakan dalam instrumen penelitian. Beberapa item yang memperoleh nilai 0,83 menunjukkan adanya sedikit perbedaan penilaian antar ahli, namun tetap berada dalam kategori sangat valid dan tidak memerlukan revisi. Sementara itu, item yang memperoleh nilai 1,00 menunjukkan kesepakatan penuh dari kedua ahli terhadap kesesuaian dan kejelasan pertanyaan. Dengan hasil tersebut, instrumen penelitian terbukti valid secara isi dan layak digunakan untuk memperoleh data dari karyawan Pizza Hut Pinang Ranti. Tahap ini juga memperkuat kualitas instrumen sebelum dilanjutkan pada uji validitas responden dan uji reliabilitas responden.

### 1.9.2 Uji Validitas Responden

Uji validitas responden dilakukan untuk memperhitungkan sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat setelah sebelumnya divalidasi melalui *Expert Judgment*. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan cara menghitung korelasi antara skor setiap item pertanyaan dengan total skor variabel. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh ( $r$  hitung) selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel sebagai dasar pengambilan keputusan apakah suatu item pertanyaan dinyatakan valid atau tidak.

Penentuan nilai  $r$  tabel didasarkan pada derajat kebebasan ( $df$ ), yang dihitung melalui rumus sebagai berikut,

$$df = N - 2$$

Berdasarkan jumlah responden ( $N$ ) sebanyak 40 orang, maka diperoleh nilai  $df = 38$ . Selanjutnya, penelitian ini menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan uji dua arah (*two-tailed test*), yang merupakan standar umum dalam penelitian sosial.

Tabel 1. 13 Nilai  $r$  tabel

df	r tabel(0.1)	r tabel(0.05)	r tabel(0.02)	r tabel(0.01)	r tabel(0.001)
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5005
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4946
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Berdasarkan  $df = 38$  dan  $\alpha = 0,05$ , maka nilai  $r$  tabel yang digunakan adalah sebesar 0,312. Oleh karena itu Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel.

Rumus :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- X = skor item
- Y = skor total
- n = jumlah responden

Berikut perolehan perhitungan uji validitas kuesioner yang diolah menggunakan Microsoft Excel dan SPSS, dapat diketahui bahwa item pertanyaan P01 hingga P40 pada dinyatakan valid secara keseluruhan.

**Tabel 1. 14 Nilai Uji Validitas Kuesioner**

VARIABEL X				VARIABEL Y			
No	Nilai	r tabel	Keputusan	No	Nilai	r tabel	Keputusan
P01	0,551	0,312	Valid	P21	0,780	0,312	Valid
P02	0,517	0,312		P22	0,716	0,312	
P03	0,507	0,312		P23	0,880	0,312	
P04	0,438	0,312		P24	0,669	0,312	
P05	0,352	0,312		P25	0,647	0,312	
P06	0,505	0,312		P26	0,683	0,312	
P07	0,471	0,312		P27	0,585	0,312	
P08	0,424	0,312		P28	0,625	0,312	
P09	0,570	0,312		P29	0,687	0,312	
P10	0,495	0,312		P30	0,661	0,312	
P11	0,655	0,312		P31	0,727	0,312	
P12	0,573	0,312		P32	0,698	0,312	
P13	0,797	0,312		P33	0,794	0,312	
P14	0,699	0,312		P34	0,791	0,312	
P15	0,425	0,312		P35	0,657	0,312	
P16	0,440	0,312		P36	0,691	0,312	
P17	0,570	0,312		P37	0,768	0,312	
P18	0,611	0,312		P38	0,668	0,312	
P19	0,863	0,312		P39	0,805	0,312	
P20	0,807	0,312		P40	0,755	0,312	

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Pada tabel diatas seluruh item pertanyaan pada variabel X dan Y yaitu item P01 sampai dengan P40, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam

kuesioner dapat mengukur variabel yang diteliti secara layak dan memadai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian untuk tahap analisis selanjutnya yaitu Uji Reliabilitas.

### 1.9.3 Uji Reliabilitas Responden

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa konsisten dan dapat dipercaya suatu penelitian jika digunakan secara berulang dalam kondisi yang serupa. Penelitian yang memiliki reliabilitas tinggi akan menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya, sehingga cocok untuk digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dimana penelitian dianggap reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,60) dengan rumus sebagai berikut.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- $\alpha$  = koefisien reliabilitas
- $k$  = jumlah item pertanyaan
- $\sigma_i^2$  = varians tiap item
- $\sigma_t^2$  = varians total

Tabel 1. 15 Nilai Uji Reliabilitas Kuesioner

Statistik Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.959	40

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada SPSS, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,959. Angka ini melampaui ambang batas minimum yang telah ditentukan, yang mengindikasikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang sangat tinggi. Oleh karena itu, dapat dinyatakan memenuhi kriteria reliabel dan sesuai untuk diterapkan dalam proses pengumpulan data serta analisis pada tahap berikutnya.

## **1.10 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang terbagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

### **1. BAB I Pendahuluan**

Bab ini menyajikan landasan masalah yang melatarbelakangi pelaksanaan penelitian, dengan menekankan pentingnya mengkaji dampak budaya organisasi terhadap kepuasan kerja para karyawan. kajian difokuskan pada outlet Pizza Hut Pinang Ranti, di mana dinamika pekerjaan antar karyawan merupakan aspek krusial bagi kelangsungan operasional restoran. Bagian ini juga menguraikan dasar pemilihan lokasi dan variabel penelitian, rumusan permasalahan utama yang perlu dijawab, serta tujuan dan kegunaan penelitian dari perspektif teoritis maupun praktis.

### **2. BAB II Gambaran Umum Pizza Hut Pinang Ranti**

Bab ini menyajikan deskripsi umum mengenai objek penelitian, yaitu outlet Pizza Hut yang berlokasi di Pinang Ranti. Penjabaran mencakup profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, serta deskripsi posisi karyawan atau pembagian tugasnya. Pemaparan ini penting sebagai landasan kontekstual agar pembaca memahami latar tempat penelitian dan karakteristik objek analisis.

### **3. BAB III Hasil Penelitian dan Uji Hipotesis**

Bab ini memuat penjelasan mengenai analisis data kuantitatif berdasarkan hasil pengolahan, meliputi berbagai pengujian seperti Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.

#### **4. BAB IV Pembahasan Hasil Penelitian**

Bab ini menyajikan hasil utama yang dihasilkan oleh analisis data secara statistik yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Peneliti menjelaskan secara interpretatif arti dari nilai-nilai statistik dan menghubungkannya dengan teori sosiologis Stephen P. Robbins yang telah dipaparkan dalam tinjauan pustaka. Temuan penelitian ditinjau secara komprehensif guna menjawab perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### **5. BAB V Penutup**

Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan, dirumuskan berdasarkan temuan analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Kesimpulan diuraikan secara singkat namun tetap menggambarkan hasil utama penelitian. Tidak hanya itu, bab ini juga menawarkan rekomendasi atau saran yang ditujukan bagi manajemen Pizza Hut sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta saran bagi peneliti berikutnya agar penelitian serupa dapat dikembangkan lebih lanjut dengan ruang lingkup yang lebih luas atau menggunakan metode pendekatan yang berbeda.

*Intelligentia - Dignitas*