



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL SANTIKA KOTA TASIKMALAYA

Arip Rahman Hakim^a, Kusuma Agdhi Rahwana^b, Arga Sutrisna^c

^aManajemen, hrahmanarip@gmail.com, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

^bManajemen, kusumaagdhi@unper.ac.id, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

^cManajemen, argasutrisna@unper.ac.id, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

.Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and organizational culture on employee job satisfaction at Hotel Santika Tasikmalaya City. This research is a quantitative research through causality method with survey approach. The research sample taken was 60 employees of Hotel Santika Tasikmalaya. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results showed that work motivation had a very good assessment classification, organizational culture had a very good assessment classification, while job satisfaction had a good classification for employees of Hotel Santika Tasikmalaya City. Together, work motivation and organizational culture have a significant influence on job satisfaction for employees at Hotel Santika, Tasikmalaya City. Partially, work motivation has a significant effect on job satisfaction for employees of Hotel Santika, Tasikmalaya City. Partially, Organizational Culture has a significant effect on Job Satisfaction on Employees of Hotel Santika Tasikmalaya City

Keywords: *Work Motivation. Organizational Culture, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Santika Kota Tasikmalaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei. Sampel penelitian yang diambil adalah sebanyak 60 karyawan Hotel Santika Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Budaya Organisasi memiliki klasifikasi penilaian sangat baik sedangkan Kepuasan Kerja memiliki klasifikasi baik pada Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya. Secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya. Secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya

Kata Kunci: **Motivasi Kerja. Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja**

PENDAHULUAN

Era digital telah menggiring masyarakat kepada berbagai hal yang praktis dan tanpa batas. Sumber daya manusia dan pola pikir merupakan tantangan terbesar perusahaan di era milenial untuk dapat berkolaborasi menghadapi transformasi digital. Peningkatan sumber daya manusia menjadi penting dalam peralihan menuju zaman digitalisasi. Pasalnya, era digitalisasi mengakibatkan berubahnya cara berpikir manusia, hidup dan berhubungan satu dengan yang lain. Dimana sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia maka akan berdampak terhadap kualitas sumber daya manusia yang kurang baik, sehingga perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain terpenuhi.

Keberhasilan sebuah bisnis tidak terlepas dari keberhasilan suatu organisasi menggerakkan faktor sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Jika diterapkan dengan tepat, manajemen sumber daya manusia mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi. Pengaplikasian manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup besar pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, bukan tidak mungkin tujuan perusahaan akan menjadi sia-sia dan sulit untuk bisa dicapai.

Dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang terorganisir, upaya perusahaan dalam mencapai target organisasi akan menjadi lebih mudah untuk bisa dicapai. Suasana kerja dalam perusahaan tersebut juga akan menjadi lebih membangun saat memiliki manajemen sumber daya manusia yang mumpuni. Kesenjangan antar karyawan yang biasanya berimbas buruk pada kinerja perusahaan akan jarang dirasakan. Oleh karena itu, setiap perusahaan disarankan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang positif, baik sejak saat proses rekrutmen karyawan hingga melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang telah bekerja di perusahaan.

Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, setiap organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Oleh sebab itu tercapainya kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan dan perusahaan karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan terbentuknya loyalitas pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya.

Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan kepuasan kerja yang cukup tinggi maka akan membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan itu sendiri. Perwujudan kinerja karyawan yang maksimal dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja yaitu dengan motivasi kerja. Dimana motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan agar tercipta kinerja yang maksimal.

Dalam aktifitas sehari-hari, seseorang tidak akan lepas dari kegiatan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu karyawan dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan kerja sekitar. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Dimana salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sangat penting sekali dalam membangun karakter karyawan dalam menghormati pekerjaan dan lingkup organisasi yang ada. Budaya organisasi bisa dijadikan acuan dalam meningkatkan kepuasan bekerja.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh setiap organisasi, baik organisasi publik ataupun organisasi privat agar seluruh sumber daya manusia yang berada didalamnya memiliki nilai-nilai, norma dan peraturan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan secara bersama dalam menjalankan tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Di samping itu, budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan dan peredam konflik. Sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disebutkan bahwa dalam konteks budaya organisasi, manajemen memiliki dua fungsi utama yaitu pemeliharaan dan perbaikan. Pemeliharaan berkaitan dengan kegiatan untuk memelihara teknologi, sistem manajerial, standar operasional yang ada, dan menjaga standar tersebut melalui pelatihan serta disiplin. Di bawah fungsi pemeliharaan ini, manajemen mengerjakan tugas-tugasnya sehingga semua orang dapat mematuhi prosedur pengoperasian standar standard operating procedure (SOP) dan standard waktu pelayanan (SWP). Namun di sisi lain, perbaikan berkaitan pada kegiatan yang diarahkan pada peningkatan kepuasan kerja.

Adanya kesamaan nilai yang dianut karyawan dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan akan membuat karyawan lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan, sehingga karyawan akan lebih mudah termotivasi dan menjadi karyawan yang produktif. Karyawan yang produktif adalah

karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan SOP dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Mereka adalah orang-orang yang mengerjakan dan menghasilkan lebih banyak daripada karyawan rata-rata. Dengan produktivitas yang tinggi, tidak dibutuhkan jam kerja ekstra (lembur) ataupun karyawan yang banyak untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di bawah ini merupakan hasil pra survei kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel
Pra Survei Kepuasan Kerja

Pernyataan	Puas	Tidak Puas
1. Merasa puas harapan saya terpenuhi saat bekerja di Hotel Santika Kota Tasikmalaya	8	12
2. Merasa puas dengan jenjang karir yang diberlakukan di Hotel Santika Kota Tasikmalaya	7	13
3. Merasa puas secara tim di Hotel Santika Kota Tasikmalaya.	17	3
4. Gaya kepemimpinan atasan saya di Hotel Santika Kota Tasikmalaya bisa menjadi tauladan.	18	2
5. Merasa puas cara berkomunikasi atasan dalam memberikan arahan.	6	14

Sumber : Hotel Santika Tasikmalaya, 2022

Permasalahan yang muncul dari kepuasan adalah dari segi komunikasi atasan yang tidak semuanya bisa diterima khususnya dari cara menyampaikan informasi mengenai pekerjaan masih kurang jelas, selain itu atasan masih kurang dekat dengan karyawan-karyawannya, dimana atasan belum bisa mampu memberikan dukungan psikologis dalam mendorong karyawan bekerja lebih baik. Selanjutnya masih banyak yang tidak puas atas jenjang karir yang diberikan, artinya belum ada persamarataan misalnya dari tingkat pendidikan disesuaikan kembali dengan posisi jabatan yang seharusnya diterima. Berdasarkan hasil wawancara jelas dari segi komunikasi yang masih kurang khususnya dari atasan ke bawahan. Selanjutnya masalah akan harapan karyawan yang bekerja masih banyak yang tidak puas misalnya dari hal jam kerja serta fasilitas kerja yang ada dalam menunjang pekerjaan khususnya dalam melayani pengunjung hotel. Hal seperti ini harus lebih di evaluasi dari segi motivasi kerja dan budaya organisasi yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan menetapkan judul penelitian yakni **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Santika Tasikmalaya”**.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei.

Menurut Sugiyono (2017: 8) bahwa “Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2017: 59) bahwa “Metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen”.

Sedangkan metode survei menurut Sugiyono (2017: 6) adalah “Metode survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

Operasionalisasi Variabel

Untuk lebih jelasnya, tabel operasionalisasi variabel penelitian dapat disajikan dalam Tabel

Tabel

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	2	3	4
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Robbert Heller dalam Wibowo, 2014: 121).	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak	Ordinal
Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi adalah sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain (Robbins, 2015: 83)	1. Inovatif 2. Memberikan perhatian 3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai 4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan 5. Agresif dalam bekerja 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno, 2019: 74).	1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan dengan rekan kerja 4. Kepuasan dengan penyedia 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	Ordinal

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau sensus sampling.” Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

Maka dari itu berdasarkan keberadaan data dan fakta yang ada, sampel penelitian yang diambil adalah sebanyak 60 karyawan Hotel Santika Tasikmalaya.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Untuk itu penulis mengumpulkan data berupa:

1. Sumber data primer
Data yang diperoleh dari lapangan melalui kuesioner kepada karyawan Hotel Santika Tasikmalaya.
2. Sumber data sekunder
Data yang dikumpulkan dari pihak lain sebagai sarana untuk kepentingan mereka sendiri, data ini berupa sejarah dan keadaan organisasi, literatur, artikel, tulisan ilmiah yang dianggap relevan
Teknik pengumpulan data penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:
 1. Wawancara
Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara pembicaraan langsung dengan sumber data dalam hal ini dengan atasan dan karyawan Hotel Santika Tasikmalaya (Singarimbun dan Effendi, 2014: 84).
 2. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data primer berhubungan dengan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yaitu dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan Hotel Santika Tasikmalaya (Singarimbun dan Effendi, 2014: 84).

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri dari dua bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Suliyanto, 2014: 47).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki (Arikunto, 2014: 146). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing – masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *pearson product moment*. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada drajat keabsahan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipakai dan dapat diandalkan, atau menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Dengan menggunakan teknik belah dua untuk menghitung reabilitas tersebut maka variabel yang ada pada kuesioner tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok. Kelompok pertama adalah total penjumlahan item pertanyaan ganjil dan kelompok kedua adalah total penjumlahan item pertanyaan genap. Adapun untuk mempermudah perhitungan menggunakan SPSS 26.

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014: 154). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala – gejala yang sama dan hasil pengukur itu *reliable*. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach Alpha*.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika *cronbach Alpha* > 0,6, reliabel.

Jika *cronbach Alpha* < 0,6, tidak reliabel

Menurut Sugiono (2017: 210), analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Jadi analisis regresi ganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal dua.

Manfaat dari hasil analisis regresi adalah membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Menurut Sugiyono (2017: 275) model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

bi = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Budaya Organisasi

e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Pada Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya

Motivasi Kerja yang dirasakan oleh Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya sebesar 1807 memiliki kriteria sangat baik, artinya perhatian dari atasan dalam hal kinerja karyawannya yang bisa dijadikan sebuah dorongan kerja kedepannya, adanya inisiatif sendiri dari setiap hambatan kerja yang didapatkan, namun tetap tidak keluar dari prosedur kerja yang telah ditetapkan, perhatian khusus untuk karyawan yang berprestasi atau mencapai target kerjanya, karyawan merasa tidak bosan dengan pekerjaan yang dilakukannya, dimana setiap pekerjaan memiliki lingkungan yang nyaman khususnya yang bekerja di dalam ruangan, adanya pekerjaan lembur dimana faktanya pekerjaan dilakukan sesuai sift pagi dan siang.

Budaya Organisasi Pada Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya

Budaya Organisasi yang dirasakan oleh Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya sebesar 1550 memiliki kriteria sangat baik, artinya setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana setiap kesalahan akan ditanggung resikonya secara individual, karyawan selalu berusaha bekerja secara teliti khususnya dalam menyediakan ruangan untuk pengunjung, karyawan selalu mengedepankan kepuasan pengunjung Hotel dibandingkan kepentingan sendiri, adanya kerja sama tim yang baik khususnya di ruangan-ruangan tertentu yang membutuhkan kerja sama tim, semua karyawan saling berkompetisi dalam meraih kinerja yang maksimal dan dalam melayani pengunjung dibutuhkan kondisi kesehatan yang prima, hal ini akan berdampak pada kepuasan pengunjung

Kepuasan Kerja Hotel Santika Kota Tasikmalaya

Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya sebesar 2218 memiliki kriteria baik, artinya adanya kesuaian besaran gaji yang diberikan perusahaan dalam hal memenuhi kebutuhan hidup karyawan, karyawan sudah merasa terpenuhi harapannya khususnya dalam hal kepuasan kerjanya di tempat kerja, perusahaan menyediakan promosi jabatan untuk siapa yang berprestasi dan di sesuaikan dengan tingkat pendidikan yang dicapainya, tidak adanya konflik kerja untuk semua karyawan, dimana semua karyawan bekerja dengan baik dengan rekan kerjanya, adanya kerja sama yang baik dengan rekan kerja, dimana masing-masing memiliki tim untuk setiap bagian ruangan, karyawan merasa puas akan komunikasi atasan yang diberikan dan masing-masing karyawan bersedia menerima tugas dan tanggung jawab sesuai fungsinya

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan output SPSS 26 new version, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut (Lampiran 9):

$$Y = 3,602 + 0,520 X_1 + 0,730 X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 3,602 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi maka Kepuasan Kerja sebesar 3,602.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,520 artinya setiap kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,520 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Motivasi Kerja akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,520 satuan.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,730 artinya setiap kenaikan 1 satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,730 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Budaya Organisasi akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,730 satuan.

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,799 (Lampiran 10). Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai positif artinya meningkatkan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dapat pula meningkatkan Kepuasan Kerja dan sebaliknya, penurunan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,639 atau 63,9% (Lampiran 10). Artinya besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan sebesar 63,9% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,1% adalah pengaruh faktor lain misalnya pelayanan kerja, gaji dan motivasi kerja

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $50,416 > 3,15$, artinya H_0 diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Lampiran 11). Artinya secara bersamaan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,453 yang menunjukkan terdapat hubungan lemah antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Maka besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial adalah sebesar 20,52% [$Kd = (0,453)^2 \times 100\%$] (Lampiran 12).

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Motivasi Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $3,838 > 2,000$ (Lampiran 12). Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Robbert Heller dalam Wibowo, 2014: 121).

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi karyawan, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya saat ini. Hal ini didukung oleh penelitian Nines Intan (2020), Budi Rismayadi (2015), Edi Ayu (2018) dan Rina Sulisyani (2012) menyatakan bahwa motivasi kerna memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,443 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Budaya Organisasi melekat akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Maka besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial adalah sebesar 19,62% [$Kd = (0,443)^2 \times 100\%$] (Lampiran 12).

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan Budaya Organisasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $3,735 > 2,000$ (Lampiran 12). Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Budaya organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja adalah budaya organisasi yang mendukung pekerjaan misalnya adanya kerja sama tim dan tidak adanya konflik kerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri (Robbins, 2015: 36). Maka dari itu budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Steven (2016) dan Dwi Juwianto (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Budaya Organisasi memiliki klasifikasi penilaian sangat baik sedangkan Kepuasan Kerja memiliki klasifikasi baik pada Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya.
2. Secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya
3. Secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya
4. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Santika Kota Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi.** 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ayu.** 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.
- Budi Rismayadi.** 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia)*. Jurnal Bisnis Vol. 1, No. 1 Universitas Buana Perjuangan Karawang budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id Mumun.maemunah@ubpkarawang.ac.id
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson.** 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Cellucci, Anthony J., and David L. De Vries.** 1978. *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ*, Technical Report II Center for Creative Leadership.
- Dwi Juwianto.** 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi, Volume 12 Nomor 2 Tahun 2019 ISSN 1978-6255 (Print).
- Dwi Priyatno.** 2014. *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. Yogyakarta: MediaKom.
- Edy Sutrisno.** 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada. Media.
- Ghozali, Imam.** 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki.** 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lucky.** 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sampoerna University*. 257-272 Jurnal SWOT, Volume VII, No 2, Mei 2017
- Mangkunegara.** 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masri dan Sofian Effendi.** 2014. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Ni Kadek.** 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. ISSN : 2337-3067. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.11 (2015) : 823-840.
- Nines Intan.** 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Terhadap Karyawan PT. BPR Artha Mukti Santosa Semarang)*. Jurnal Bisnis, Vol. 1, No. 1. Email: ninednines@gmail.com.
- Rina Sulisyani.** 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pt. Personel Alih Daya Pontianak Di Pt. Indosat Kalimantan Barat*. Jurnal Bisnis Vol. 1, No. 2. Jurnal Politeknik Negeri Malang.
- Robbin & Judge.** 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robert A Heler.** 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall.
- Schein, Edgar H.** 2014. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass,.
- Siagian.** 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi.** 2014. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sri Aprianti.** 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan*. Jurnal Ilmiah Skylandsea, ISSN: 2614-5154 Volume 2 No. 1 Desember 2017

- ST. Mubaroqah.** 2020. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai* K I N E R J A 17 (2), 2020 222-226 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Steven.** 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave.* Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016
- Sugiyono.** 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono.** 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja.* Yogyakarta: CV Budi. Utama.
- Uno, Hamzah.** 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Jakarta : Bumi. Aksara.
- Wibowo.** 2014. *Manajemen Kinerja.* Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers