

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA SHRI PHALA HOTEL SANUR
DENPASAR BALI**

Oleh :
Ayu Buana Kembarani

ABSTRAK

Mengingat kelangsungan hidup perusahaan tergantung kepada sumber daya manusia yang bekerja baik, salah satu kebijakan yang dapat diambil untuk memperoleh karyawan yang bekerja baik adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor budaya organisasi dan komunikasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Sedangkan komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa, Shri Phala Hotel senantiasa berupaya agar selalu terciptanya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan diharuskan memperhatikan seluruh aspek yang berhubungan dengan seluruh karyawan demi tercapainya kepuasan kerja.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur? 2) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur? Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur, 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur.

Lokasi penelitian dilakukan pada Shri Phala Hotel Sanur Denpasar. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Responden yang digunakan adalah seluruh karyawan hotel pada Shri Phala Hotel Sanur Denpasar. Sebanyak 115 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan menggunakan program *SPSS Version 23.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,610, serta nilai $t_{1\text{-hitung}} > t_{\text{tabel}} = 8,400$ $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 1,660$. Komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi 0,756, serta nilai $t_{2\text{-hitung}} > t_{\text{tabel}} = 9,985 > t_{\text{tabel}} = 1,660$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara budaya organisasi, komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel} = F_{hitung} = 198,853 > F_{tabel} = 3,007$.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja Karyawan*

ABSTRACT

Given the survival of the company depends on the human resources that work well, one of the policies that can be taken to obtain employees who work well is to pay attention to employee job satisfaction. Factors that affect employee job satisfaction are organizational culture and communication factors. Organizational culture is the basic philosophy of an organization that contains beliefs, norms, and shared values that become the core characteristic of how to do something in the organization. While communication is a two-way process that provides an opportunity for people who communicate to respond and also convey messages. As an organization engaged in services, Shri Phala Hotel always strives to always create employee job satisfaction. Therefore, the company is required to pay attention to all aspects related to all employees for the achievement of job satisfaction.

The problems in this research are 1) How is the influence of organizational culture and communication partially to the working satisfaction of employees at Shri Phala Hotel Sanur? 2) How is the influence of organizational culture and communication simultaneously on employee work satisfaction at Shri Phala Hotel Sanur? The purpose of this research are: 1) To know the influence of organizational culture and communication partially on employee job satisfaction at Shri Phala Hotel Sanur, 2) To know the influence of organizational culture and communication simultaneously to employee job satisfaction at Shri Phala Hotel Sanur.

The research location is done at Shri Phala Hotel Sanur Denpasar. Types of data used are quantitative data and qualitative data. Sources of data used are primary data and secondary data. Methods of data collection used were observation, interview, questionnaire and documentation study. Respondents used are all hotel employees at Shri Phala Hotel Sanur Denpasar. A total of 115 respondents. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, t test, and F test using SPSS Version 23.0 for Windows program.

Based on the results of partial analysis of organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction with the value of regression coefficient 0,610, and the value of $t_{1-count} > t_{table} = 8,400 > t_{table} = 1,660$. Communication partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a regression coefficient of 0,756, and the value of $t_{2-count} > t_{table} = 9,985 > t_{table} = 1,660$. Simultaneously there are positive and significant influence between organizational culture, communication to employee job satisfaction with $F_{count} > F_{table} = F_{count} = 198,853 > F_{table} = 3,007$.

Keywords: *Organizational Culture, Communication, Employee Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Didalam suatu perusahaan manusia merupakan salah satu unsur terpenting tanpa peranan manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan sudah tersedia perusahaan tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau organisasi. Mengingat kelangsungan hidup perusahaan tergantung kepada sumber daya manusia yang bekerja baik, salah satu kebijakan yang dapat diambil untuk memperoleh karyawan yang bekerja baik adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor budaya organisasi dan komunikasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Wibowo (2010:19) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang menurut keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak karyawan yang diberikan kepada tiap orang dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Selain budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Hal ini dilihat dari terjadinya hubungan kerjasama karyawan antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan.

Shri Phala Hotel Sanur adalah salah satu hotel kelas berbintang yang terletak di Jalan By Pas Ngurah Rai No.35 Sanur Kaja. Hotel ini juga memiliki jumlah karyawan 115 orang, serta memiliki kamar hotel yang didesain dengan indah dan fasilitas yang baik. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa, Shri Phala Hotel senantiasa berupaya agar selalu terciptanya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan diharuskan memperhatikan seluruh aspek yang berhubungan dengan seluruh karyawan demi tercapainya kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan adanya budaya organisasi dan komunikasi yang baik. Begitu juga sebaliknya budaya organisasi dan komunikasi akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil *survey* ditemukan bahwa budaya organisasi dari karyawan kurang bagus yang tercermin dari banyaknya keluhan wisatawan pada kotak saran dan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Serta karyawan masih menggunakan jam kerja untuk istirahat, seperti pada waktu jam kerja masih ada beberapa karyawan yang mengobrol dan membaca koran sehingga tugas dan pekerjaan tidak tepat waktu.

Dalam hal komunikasi, sering terjadi komunikasi baik formal maupun informal antara karyawan. Komunikasi yang bersifat formal pada umumnya terjadi pada jam kerja seperti halnya dalam rapat atau pengarahan, sedangkan komunikasi yang bersifat informal biasanya terjadi diluar jam kerja seperti pada saat istirahat maupun pada saat pulang kerja.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya pada karyawan Shri Phala Hotel Sanur, masih ada karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan hubungan dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik mengakibatkan terjadinya konflik antara sesama rekan kerja, tidak adanya koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan gaji yang diterima terkadang tidak tepat waktu. Adanya perhatian yang diberikan dan ditemui beberapa permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi dan komunikasi dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur?
- b. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai masukan tolak ukur serta bahan pertimbangan bagi Shri Phala Hotel Sanur dalam mengatasi masalah dan dapat dipergunakan sebagai pedoman pengambilan keputusan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas tentang pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora dalam Sutrisno (2009:5) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu, anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dessler dalam Sutrisno (2009:5) mengemukakan manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suara kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

2.2 Konsep Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2010: 19) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadikan karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Sedangkan menurut Want (2006:42) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka

bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa dipasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial.

2.3 Konsep Komunikasi

Gorda (2004:193) mengatakan bahwa “Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk di arahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

2.4 Konsep Kepuasan Kerja

Martoyo (2002:115-116), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari karyawan yang bersangkutan. Mangkunegara (2001:295), mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyak yang meraka yakini seharusnya mereka terima.

2.5 Konsep Hotel

Menurut Sulastiyono (2011:5), Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman, dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus.

2.6 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Sedangkan komunikasi ialah hubungan antara konsep teoretikal yang membantu untuk memberi secara keseluruhan ataupun sebagian, keterangan, penjelasan, penerangan, penilaian ataupun ramalan tindakan manusia yang berdasarkan komunikator yang berkomunikasi (bercakap, menulis, membaca, mendengar, menonton dan sebagainya) untuk jangka waktu atau masa tertentu melalui media (alat bantu).

III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Shri Phala Hotel Sanur yang berlokasi di Jalan By Pas Ngurah Rai No.5 Sanur Kaja, Denpasar Selatan. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur.

3.2 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dan dua variabel bebas yaitu budaya organisasi(X_1) dan komunikasi (X_2).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- a. **Budaya Organisasi (X_1)** adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Adapun indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut: (Wibowo, 2010:341)

- 1) Karyawan mampu mematuhi aturan yang berlaku diperusahaan.
 - 2) Kedisiplinan terhadap waktu.
 - 3) Perintah pimpinan.
 - 4) Karyawan mampu berinisiatif terhadap pekerjaan.
 - 5) Karyawan merasa senang pada setiap pekerjaannya bisa inisiatif mengambil keputusan terhadap pekerjaannya.
- b. Komunikasi (X₂)** adalah suatu proses penyampaian atau pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain sehingga menimbulkan adanya interaksi antara kedua belah pihak untuk saling mengerti dan mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator komunikasi sebagai berikut : (Uchjana, 2006:52)
- 1) Proses penyampaian atau penerimaan suatu informasi atau pesan dari pemimpin ke karyawan.
 - 2) Pemberian nasehat dari pemimpin kepada karyawan demi kelancaran tugas pada saat bekerja.
 - 3) Kebersamaan dengan rekan kerja.
 - 4) Pemberian perintah atau tugas secara langsung.
 - 5) Karyawan selalu berkoordinasi dengan rekan kerja.
 - 6) Karyawan memberikan laporan kepada atasan disetiap pekerjaannya.
- c. Kepuasan Kerja (Y)** adalah merupakan penilaian cerminan perasaan atau perilaku dari karyawan, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut : (Hasibuan, 2001:205)
- 1) Gaji yang diberikan oleh perusahaan.
 - 2) Dukungan rekan kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.
 - 3) Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk naik jabatan.
 - 4) Pemimpin membantu saat mengalami kesulitan di dalam menyelesaikan tugasnya.
 - 5) Ditempatkan sesuai dengan keahlian masing-masing.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu: data primer dan data sekunder.

3.5 Metode Penentuan Sampel

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Shri Phala Hotel Sanur yaitu sebanyak 115 orang karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Hal ini disebabkan karena jumlah responden tidak terlalu besar, maka seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel responden yaitu sebanyak 115 orang karyawan pada Shri Phala Hotel Sanur.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain: observasi , wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi.

3.7 Teknik Analisa Data

3.7.1 Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi sebagai variabel bebas dengan rumus (Sugiyono, 2012:277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Nilai konstan

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Komunikasi

b₁ = Koefisien regresi dari X₁

b₂ = Koefisien regresi dari X₂

b. Analisis Determinasi

Menurut Sugiyono (2008:224) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah presentase kontribusi budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun rumus analisis determinasi adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D= Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

c. Analisis uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus (Sugiyono, 2012:249):

$$t = \frac{b_i}{S(b_1)}$$

Dimana :

t : t-hitung

b_i : Koefisien regresi ke-i

S(b₁) : Standar error koefisien regresi X₁, X₂,

d. Analisis uji F (uji simultan)

Analisis uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara serempak antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X₁) dan komunikasi (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan. Rumus (Sugiyono, 2012:257):

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

F_h : F- hitung

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

R² : Kuadrat koefisien korelasi berganda

3.7.2 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang digunakan untuk menguraikan atau menjelaskan dari hasil analisis kuantitatif.

IV. Analisis Data Dan Pembahasan

4.1 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kaaryawan pada Shri Phala Hotel Sanur Denpasar

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Shri Phala Hotel Sanur Denpasar

Model	Regresi	t _{-test}	Sig.
Constant	-7,225		
Budaya Organisasi (X ₁)	0,610	8,400	0,000
Komunikasi (X ₂)	0,756	9,985	0,000

n = 115
R = 0,883
R² = 0,780
F_{-test} = 198,853

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut di atas, maka persamaan regresi linier berganda adalah: $Y = -7,225 + 0,610 (X_1) + 0,756 (X_2)$, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -7,225 artinya bahwa jika budaya organisasi dan komunikasi nilainya adalah 0 (nol), maka kepuasan kerja karyawan nilainya adalah sebesar -7,225.
- 2) Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,610 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,610 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara jika budaya organisasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan, semakin meningkat budaya organisasi dan komunikasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan
- 3) Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,756 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,756 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara jika budaya organisasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan, semakin meningkat budaya organisasi dan komunikasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan

b. Analisis Determinasi

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,780 atau (78%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (budaya organisas dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) sebesar 78%. Sedangkan sisanya sebesar 22%

dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis

1) Uji t

a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Shri Phala Hotel Sanur.

$H_a: \beta_1 > 0$: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Shri Phala Hotel Sanur.

2. Penentuan t_{tabel}

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* (df) = $n - k$, untuk $n = 115$ dan $k = 3$, sehingga $df = n - k = 115 - 3 = 112$. Test satu sisi pada sisi kanan, maka besarnya $t_{tabel} = t_{\alpha (n - k)} = t_{(0,05 ; 112)} = 1,660$.

3. Perhitungan t_{hitung}

Berdasarkan hasil analisis *SPSS Version 23.0 for Windows* pada Tabel 4.1 besarnya $t_{1-hitung}$ adalah sebesar 8,400

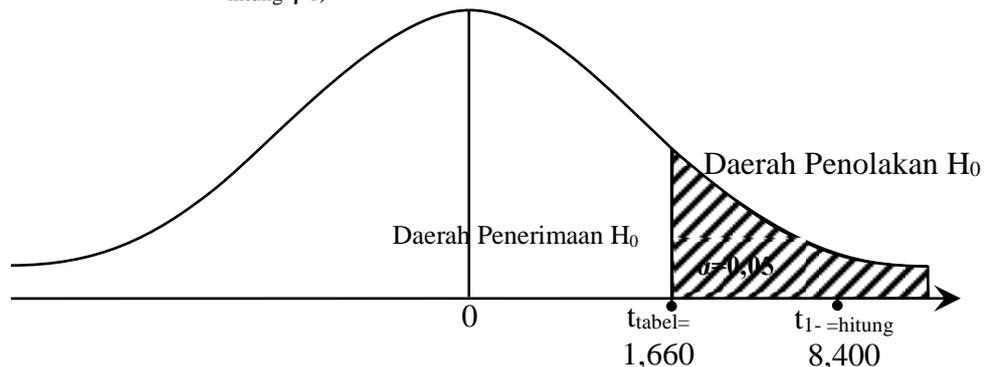
4. Kriteria pengujian

1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

5. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (untuk uji t_{hitung}/β_1)



6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 4.1 di atas, karena $t_{1-hitung}$ berada pada daerah penolakan H_0 atau $t_{1-hitung} = 8,400 > t_{tabel} = 1,660$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1. Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_2 = 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Shri Phala Hotel Sanur.

$H_a: \beta_2 > 0$: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Shri Phala Hotel Sanur.

2. Penentuan t_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), maka $df = n - k$ atau $115-3 = 112$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), test satu sisi pada sisi kanan, maka besarnya $t_{tabel} = t_{\alpha(n-k)} = t_{(0,05;112)} = 1,660$.

3. Perhitungan t_{hitung}

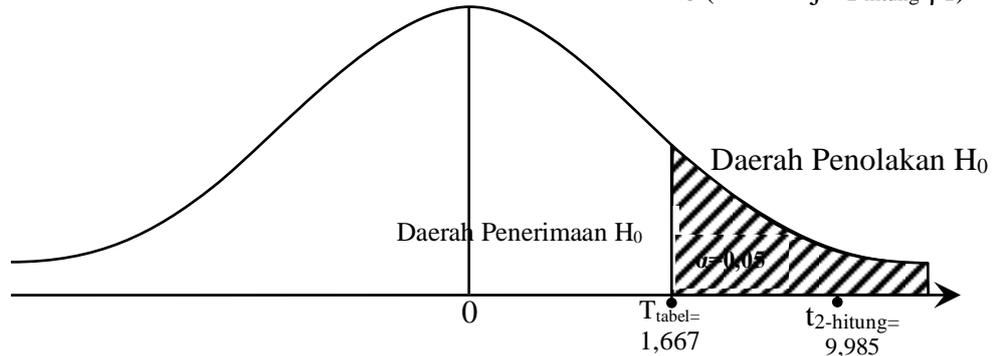
Berdasarkan hasil analisis *SPSS Version 23.0 for Windows* pada Tabel 4.1 di atas besarnya $t_{2-hitung}$ sebesar 9,985

4. Kriteria Pengujian

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

5. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 4.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (untuk uji $t_{2-hitung}/\beta_2$)



6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 5.2 di atas, karena $t_{2-hitung}$ berada pada daerah penolakan H_0 atau $t_{2-hitung} = 9,985 > t_{tabel} = 1,660$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Analisis Statistik Uji F (F_{test})

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_1 ; \beta_2 = 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Shri Phala Hotel Sanur.

$H_a: \beta_1 ; \beta_2 > 0$: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Shri Phala Hotel Sanur.

b. Penentuan F_{tabel}

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas pembilang ($df_1 = k-1$) = $3 - 1 = 2$ dan derajat bebas penyebut ($df_2 = n - k$) = $115-3 = 112$ maka besarnya $F_{tabel} = F_{\alpha(0,05;2;112)}$ yang terdapat pada tabel distribusi F adalah sebesar 3,007.

c. Perhitungan F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisis *SPSS Version 23.0 for Windows* pada Tabel 4.1,

maka diperoleh F_{hitung} sebesar 198,853.

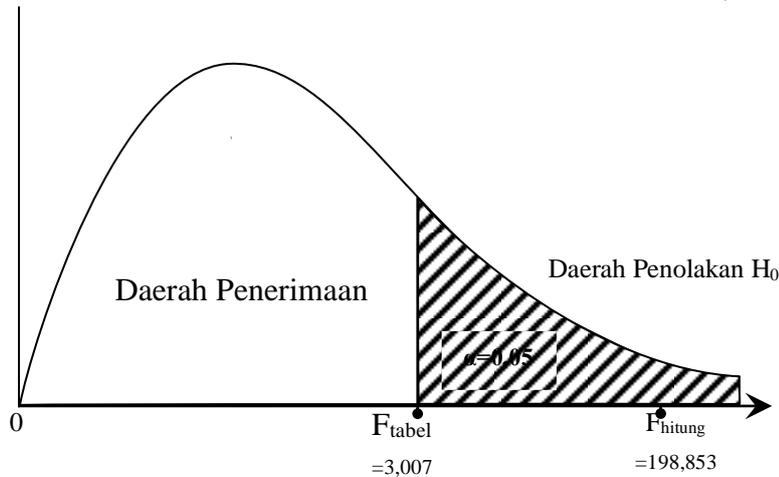
d. Kriteria pengujian

a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

e. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 4.3 Gambar Penerimaan dan Penolakan H_0



f. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis Gambar 4.3 di atas, karena F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 atau $F_{hitung} = 198,853 > F_{tabel} = 3,007$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,610, serta nilai $t_{1-hitung} > t_{tabel} = 8,400$ $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,660$.
- Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel komunikasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,756 serta nilai $t_{2-hitung} > t_{tabel} = 9,985 > t_{tabel} = 1,660$.
- Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 198,853 > F_{tabel} = 3,007$.

5.2 Saran

Mengingat budaya organisasi dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diajukan saran sebagai berikut :

- Berkaitan dengan budaya organisasi pada pada Shri Phala Hotel Sanur

Denpasar, *owner* dan *manager* hendaknya lebih ditingkatkan kesadaran dalam penerapan budaya organisasi sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Disamping itu juga *owner* dan *general manager* hendaknya memperhatikan masukan-masukan yang bermanfaat dari karyawan hotel.

- b. Para karyawan hotel hendaknya lebih aktif berpartisipasi dalam memberikan ide-ide, memiliki inisiatif dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas serta meningkatkan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Adnyani. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Hitakara Denpasar. Jurnal*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Dewi. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Pertama. Jakarta: C.V Andi Offset.
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Denpasar: ASTABRATA Bali dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko. 2003. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradamedia Group.
- Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo. 2002. *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sulastiyono. 2011. *Manajemen Penyelenggara Hotel Seri Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningasih. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ramada Bintang Bali Resort & Spa Di Kuta Kabupaten Badung. Skripsi*. (tidak diterbitkan). Denpasar: Universitas Warmadewa Denpasar.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Cetakan Keduapuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yuni. 2016. *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Saka Hutama Dewata. Skripsi*. (tidak diterbitkan). Singaraja :Universitas Pendidikan Ganesha.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.