

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Asyqar Ramadhika Putra *, Ani Yuningsih

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

asyqaroke@gmail.com, ani.yuningsih@unisba.ac.id

Abstract. This study aims to analyze the relationship between organizational culture and employee job satisfaction at PT Len Industri (Persero) Bandung. Organizational culture is considered an important factor in shaping employees' work behavior and enhancing job satisfaction, which in turn affects organizational effectiveness and productivity. This research employs a quantitative method with a descriptive–correlational approach. The research population consists of 800 employees, with a sample of 89 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, as well as the Spearman Rank correlation test with the assistance of SPSS. The results indicate that the organizational culture at PT Len Industri (Persero) is categorized as good, as reflected in employees' high understanding of corporate values such as integrity, professionalism, and teamwork. Employee job satisfaction is also classified as high, particularly in terms of compensation and work environment. The Spearman correlation test reveals a positive and significant relationship between organizational culture and employee job satisfaction ($r = 0.536$; $p < 0.001$). These findings indicate that the stronger the organizational culture, the higher the level of employee job satisfaction.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, PT Len Industri (Persero).*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung. Budaya organisasi dipandang sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada efektivitas dan produktivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-korelasional. Populasi penelitian berjumlah 800 karyawan, dengan sampel sebanyak 89 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji korelasi Rank Spearman dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Len Industri (Persero) berada pada kategori baik, tercermin dari tingginya pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan seperti integritas, profesionalisme, dan kerja sama tim. Kepuasan kerja karyawan juga tergolong tinggi, terutama pada aspek kompensasi dan lingkungan kerja. Uji korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan ($r = 0,536$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, PT Len Industri (Persero).*

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari budaya organisasi yang diterapkan di dalamnya. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku dan nilai bersama yang mempersatukan anggota organisasi untuk bekerja menuju sasaran yang sama. Budaya yang kuat tidak hanya memperkuat identitas perusahaan, tetapi juga menjadi sumber motivasi dan loyalitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, tergantung pada nilai-nilai, norma, dan sistem kerja yang berlaku. Beberapa organisasi bersifat otoritarian dan sangat bergantung pada peraturan formal, sementara yang lain lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan. Penelitian tentang budaya organisasi sudah banyak dilakukan akan tetapi kenyataan di lapangan berkata lain, banyak fakta yang menggambarkan budaya organisasi yang rendah dan tidak sesuai sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja pegawai menjadi rendah dan selanjutnya akan mengganggu tingkat produktivitas kerja dari pegawai tersebut bahkan ada juga sebuah penelitian yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hal tersebut bahwa ada beberapa penelitian yang mendapatkan hasil negatif seperti pada peneliti Subhan Munafis, Masyhudzulhak Djamil, dan Dedi Walujadi (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tingginya budaya organisasi maka semakin rendahnya tingkat kepuasan karyawan dan begitu juga semakin baiknya budaya organisasi maka akan mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini kurang sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. sehingga kurangnya pengetahuan mengenai budaya organisasi telah memberi kontribusi negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat ditandai oleh kesepakatan luas terhadap nilai-nilai inti, komitmen tinggi terhadap tujuan bersama, serta rendahnya tingkat pergantian karyawan (Ernita, 2010). Dengan demikian, budaya organisasi yang sehat mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mendukung inovasi, dan meningkatkan produktivitas.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan indikator penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, dan komitmen yang mendalam terhadap organisasi. Gray (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan keberhasilan dan produktivitas organisasi. Faktor-faktor seperti kompensasi, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja menjadi penentu utama tingkat kepuasan kerja seseorang. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula Koesmono (2015) menegaskan bahwa budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil serupa; studi oleh Subhan Munafis, Djamil, dan Walujadi (2016) menemukan bahwa budaya organisasi justru berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja, menandakan bahwa hubungan keduanya bisa berbeda tergantung pada konteks organisasi.

Dalam konteks ini, PT Len Industri (Persero) Bandung sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang elektronika, tenaga listrik, dan telekomunikasi, menghadapi tantangan untuk mempertahankan budaya organisasi yang kuat sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebagai perusahaan teknologi nasional, PT Len Industri memiliki budaya organisasi yang unik adaptif, profesional, dan berorientasi pada kerja sama tim. Penerapan budaya ini diharapkan dapat mendorong terciptanya sumber daya manusia yang unggul, profesional, dan memiliki integritas tinggi. Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji sejauh mana penerapan budaya organisasi di PT Len Industri (Persero) Bandung berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini penting untuk mengetahui apakah budaya yang diterapkan telah selaras dengan nilai-nilai perusahaan serta mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

B. Metode

Paradigma penelitian merupakan cara pandang atau kerangka berpikir yang menunjukkan hubungan atau keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2017: 12). Penelitian ini menggunakan paradigma ilmiah positivisme. Paradigma positivisme adalah paradigma yang memandang realitas sebagai sesuatu yang nyata, dapat diukur, dipahami, diklasifikasikan, serta

memiliki hubungan sebab-akibat. Paradigma ini dipilih karena pendekatan kuantitatif memungkinkan pengelompokan dalam bentuk variabel, sehingga memungkinkan penelitian dilakukan hanya pada beberapa variabel tertentu. Penelitian positivisme menuntut objektivitas, di mana peneliti harus menghilangkan bias pribadi dan menjauhkan diri dari objek penelitian agar hasil dapat dipercaya Sugiyono (2017: 14). Peter R. Senn memberikan pengertian metode sebagai suatu prosedur atau cara mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. (Nasution & Junaidi, 2024: 7). Penulis memilih metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini karena bertujuan untuk mengukur hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pendekatan penelitian adalah strategi yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antar variabel dalam suatu penelitian (Kurnia, 2023: 196). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan korelasional, yang merupakan bagian dari pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell & Creswell (2017: 701), pendekatan korelasional bertujuan untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa manipulasi langsung terhadap variabel tersebut. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan korelasional digunakan untuk melihat apakah budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Supramono, 1993:149). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai PT Len Industri (Persero) yang berjumlah sekitar 800 orang dan tersebar di berbagai divisi. Populasi tersebut dipilih karena relevan dengan tujuan penelitian, yakni untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Teknik ini dipilih karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden, sehingga hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Penggunaan simple random sampling juga sesuai dengan sifat penelitian korelasional yang memerlukan distribusi sampel acak tanpa bias. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi 800 pegawai, responden penelitian ini berjumlah 89 orang pegawai PT Len Industri (Persero) yang dipilih secara acak dari daftar pegawai yang tersedia, tanpa memperhatikan latar belakang divisi maupun pengalaman organisasional. Hal ini dilakukan untuk memastikan keterwakilan sampel sekaligus menjaga objektivitas penelitian.

Observasi adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut dan kulit. Jadi peneliti melakukan observasi dengan melakukan pengamatan kepada karyawan secara langsung di PT. Len Industri (Persero). kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik ini dianggap efisien ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden. Kuisisioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert, Tujuan digunakannya skala likert yang dapat mengukur perilaku, anggapan, dan tanggapan individu atau kelompok tentang suatu peristiwa. peristiwa tersebut yang secara khusus diidentifikasi oleh peneliti. Dengan menggunakan skala likert, variabel pengukuran interpretasikan sebagai dimensi, kemudian sub variabel, dan akhirnya indikator yang dapat diukur. Indikator tersebut merupakan proses awal untuk mengajukan pertanyaan yang dijawab oleh responden. Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui dokumen. Data dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi kuantitatif untuk menelusuri data. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi faktor penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat) dan dilambangkan "*x*". Sebaliknya, variabel dependen dengan lambang "*y*" merupakan variabel yang dipengaruhi atau muncul sebagai akibat dari adanya variabel independen.

Penelitian yang reliabel memiliki data yang dapat dipercaya seandainya memiliki kesamaan data dengan penelitian lain di waktu yang berbeda. Instrumen yang belum teruji reliabilitasnya, jika digunakan dalam penelitian, berisiko menghasilkan data yang tidak akurat dan sulit dipercaya. Perlu dipahami bahwa instrumen yang reliabel belum tentu valid. Reliabilitas merupakan syarat awal yang harus dipenuhi sebelum menguji validitas instrumen. Oleh karena itu, meskipun instrumen yang valid umumnya juga reliabel, pengujian reliabilitas tetap harus dilakukan secara terpisah (Sugiyono, 2018: 194). Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006: 93). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (content validity) menggambarkan

kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2006: 95). Lalu, Ghozali, (2010: 99) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau diperaya jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis tidak lagi menggunakan regresi linear sederhana, melainkan diganti dengan metode Korelasi Rank Spearman (ρ). Alasan utama penggunaan metode ini adalah karena data yang diperoleh dari instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert. Skala Likert menghasilkan data yang bersifat ordinal, sehingga lebih tepat dianalisis dengan teknik non-parametrik seperti Spearman Rank. Dengan metode ini, peneliti dapat mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi (variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel Y), serta mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) dan seberapa kuat hubungan tersebut. Uji R^2 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel terikat. Jika nilai R^2 mendekati 1, berarti variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, pengaruhnya tergolong lemah (Ghozali, 2018 dalam Pratiwi & Prakosa, 2021). Setelah nilai koefisien korelasi Spearman (ρ) diperoleh, langkah berikutnya adalah menguji signifikansi hubungan tersebut melalui uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang ditemukan secara statistik benar-benar signifikan atau hanya terjadi secara kebetulan dalam sampel. berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian dilakukan pada PT Len Industri (Persero) di Bandung, sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memegang peranan strategis di sektor industri elektronika, telekomunikasi, dan pertahanan. Status perusahaan yang berada di bawah pengawasan negara dan beroperasi di sektor *high-technology* menuntut adanya Budaya Organisasi yang sangat kuat, dicirikan oleh integritas, kepatuhan, dan inovasi yang ketat. Konteks ini menjadi penting karena budaya yang terbentuk di lingkungan kerja yang sangat terstruktur dan berorientasi proyek (Project-Oriented Organization) ini diasumsikan memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap kerja karyawannya. Analisis deskriptif data responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan hasil pengolahan data penelitian. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan pada instansi yang menjadi sampel penelitian telah diolah dan dianalisis secara kuantitatif. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27 sebagai alat bantu statistik untuk mendeskripsikan hasil penelitian. Hasil penelitian yang telah ditemukan pada data setiap responden yang sudah mengisi pernyataan yang telah disebarkan oleh peneliti secara langsung memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi mengenai data yang di peroleh dari PT Lens Industri (Persero) yakni merupakan anggota pegawai baik itu PNS, ASN maupun honorer untuk menunjukkan batasan penelitian yakni dengan menyimpulkan sesuai dengan konteks peneliti yakni pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lens Industri (Persero). Terdapat identitas yang diisi oleh pegawai atau responden antara lain, jenis kelamin, usia, pendidikan, unit kerja, lama bekerja, dan tingkat pemahaman terhadap pekerjaan.

bahwa dari total 89 responden, sebanyak 48 orang (53,9%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 41 orang (46,1%) berjenis kelamin perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan perempuan, dengan selisih sebesar 7,8%. Perbedaan proporsi ini memperlihatkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh mencerminkan persepsi dari kedua jenis kelamin secara proporsional. mayoritas responden berada pada kelompok usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 47 orang (52,8%). Selanjutnya, responden dengan usia 30–40 tahun berjumlah 29 orang (32,6%), dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 13 orang (14,6%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden tergolong dalam usia muda dan produktif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa responden memiliki energi, semangat kerja, serta kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja dan perubahan organisasi. Selain itu, proporsi responden dari kelompok usia yang lebih matang juga memberikan keseimbangan dalam pandangan dan pengalaman kerja, sehingga hasil penelitian dapat merefleksikan persepsi dari berbagai rentang usia secara proporsional di lingkungan PT Len Industri

(Persero) Bandung. dari total 89 responden, jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 9 orang (10,1%), dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 68 orang (76,4%), dan dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 12 orang (13,5%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan item pada instrumen pernyataan dalam kuesioner yang memiliki tujuan untuk mengukur kesesuaian variabel di setiap pernyataan penelitian. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel yaitu 0,175. variabel X (Budaya Organisasi), diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel (0,175). Nilai r -hitung berkisar antara 0,194 hingga 0,713, yang berarti setiap item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor variabel. variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) yang terdiri dari 6 item pernyataan, hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item juga memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,175), dengan rentang nilai r -hitung antara 0,578 hingga 0,830. Secara keseluruhan, hasil uji validitas untuk kedua variabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Artinya, baik variabel Budaya Organisasi (X) maupun Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki instrumen pengukuran yang layak, akurat, dan dapat diandalkan. Instrumen penelitian ini secara empiris telah terbukti mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat, sehingga data yang diperoleh melalui kuesioner dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menilai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung.

Uji reliabilitas merupakan sebuah langkah yang digunakan untuk mengukur konsistensi hasil kuesioner yang telah dibagikan pada setiap responden. Instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan data yang stabil dan konsisten meskipun diuji dalam waktu dan tempat yang berbeda. Dalam penelitian ini teknis untuk menguji hasil uji reliabilitas adalah dengan nilai Cronbach's Alpha dalam hasil perhitungan menggunakan SPSS 27 untuk menguji kekonsistenan dari jawaban setiap instrumen pernyataan. nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,803 dengan jumlah item sebanyak 14 pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada kuesioner budaya organisasi memiliki konsistensi internal yang tinggi, di mana responden memberikan jawaban yang stabil dan tidak berubah secara signifikan jika instrumen diulang dalam kondisi yang berbeda. Dengan demikian, kuesioner variabel X dapat dipercaya untuk digunakan dalam mengukur persepsi responden terhadap budaya organisasi di PT Len Industri (Persero) Bandung. variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,836 dengan jumlah item sebanyak 6 pernyataan. Nilai ini juga berada di atas batas minimum 0,60, yang berarti bahwa instrumen ini sangat reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik. Nilai reliabilitas yang tinggi ini menandakan bahwa responden memberikan jawaban yang relatif seragam dan konsisten terhadap setiap item pertanyaan mengenai kepuasan kerja, sehingga kuesioner ini dapat diandalkan untuk mengukur tingkat kepuasan pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti kompensasi, hubungan kerja, arahan pimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. Peneliti akan memberi gambaran sekaligus menjelaskan hasil penelitian yang telah didapatkan dengan bentuk yang ditunjukkan dapat memahami konteks mengenai hasil perhitungan peneliti, di mana peneliti menggunakan SPSS 27 sebagai alat menghitung data yang telah dikumpulkan untuk bisa memberikan gambaran dan deskripsi dari hasil yang telah peneliti sebariskan.

Hasil rekapitulasi dari perhitungan rata-rata (mean) untuk masing-masing variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung. Penghitungan mean dilakukan untuk memberikan gambaran secara kuantitatif mengenai persepsi karyawan terhadap setiap pernyataan yang terkait dengan kedua variabel tersebut. Hasil rekapitulasi ini memberikan informasi penting terkait kecenderungan responden dalam menilai penerapan budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Selain itu, rekapitulasi mean juga membantu dalam menilai sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap pembentukan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan di perusahaan. kuesioner yang peneliti telah sebariskan pada 89 karyawan, dapat diketahui hasilnya, yakni jawaban karyawan atau responden tersebut pada variabel budaya organisasi di PT. Len Industri (persero) (X) diperoleh rata-rata 4,12, hasil tersebut dalam skala interval mean menunjukkan bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori "baik/positif" (rentang 3,41 - 4,20), maka dari itu pernyataan dalam variabel ini memiliki kecenderungan kuat. kuesioner yang peneliti telah sebariskan pada 89 karyawan, yakni jawaban karyawan atau responden tersebut pada variabel kepuasan kerja di PT. Len Industri (Y) diperoleh rata-rata 3,97, hasil tersebut dalam skala interval mean menunjukkan bahwa pernyataan tersebut berada

dalam kategori “baik/positif” (rentang 3,41 - 4,20), maka dari itu pernyataan dalam variabel ini memiliki kecenderungan kuat.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman (rs). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen dengan skala data. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi Spearman's rho, yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,536, terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung. Hubungan ini dikategorikan sebagai hubungan moderat (kategori sedang), yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang menjelaskan bahwa budaya yang kuat dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi, mempengaruhi kinerja, serta meningkatkan kepuasan kerja. Hasil uji signifikansi ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah signifikan secara statistik, yang berarti bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dipercaya pada tingkat kepercayaan 95%. Uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504 juga menunjukkan bahwa budaya organisasi menjelaskan 50,4% variasi dalam kepuasan kerja, yang menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan.

Nilai koefisien determinasi adalah pengkuadratan nilai koefisien yang diperolehnya dan berfungsi sebagai pengukur untuk besaran pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1, dan dapat ditulis dengan $0 < R < 1$. Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) mampu menjelaskan 50,4% dari variasi yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan (Y) di PT Len Industri (Persero). Sebanyak 49,6% dari variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Angka R^2 sebesar 0,504 mengindikasikan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kekuatan yang cukup, sesuai dengan rentang nilai koefisien antara 0,40 – 0,599 yang menunjukkan hubungan sedang (moderate). Interpretasi ini mendukung hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan ditolak. Hal ini sejalan dengan teori-teori yang mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2006), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan komitmen, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), yang menekankan pentingnya budaya organisasi dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Len Industri (Persero) memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meskipun ada faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang juga berperan penting. Rumusan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti maka dilakukanlah uji t atau uji parsial, yakni bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas maupun variabel terikat secara parsial dapat ditentukan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai $\text{sig.} < 0,05$. Nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 9,396 untuk variabel budaya organisasi, yang lebih besar dari nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,663. Selain itu, nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh adalah $< 0,001$, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) secara parsial. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak ada pengaruh, ditolak. Hasil uji t ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat hubungan antara anggota organisasi, meningkatkan motivasi, serta berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t ini mendukung bahwa budaya organisasi di PT Len Industri (Persero) memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja. Penerapan budaya organisasi di PT Len Industri (Persero) Bandung dapat dikategorikan baik, sebagaimana tercermin dari hasil rekapitulasi mean yang menunjukkan nilai rata-rata 4,12 hingga 4,19 untuk variabel budaya organisasi.

Hal ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki pemahaman dan kesadaran yang tinggi terhadap nilai-nilai inti perusahaan, seperti integritas, profesionalisme, dan kerja sama tim. Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan berhasil menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam perilaku sehari-hari karyawan, sehingga tercipta keharmonisan antara nilai-nilai organisasi dengan

perilaku yang diharapkan. Ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi di PT Len Industri tidak hanya sekadar sebagai simbol, tetapi benar-benar berfungsi dalam membentuk perilaku kerja yang positif dan sesuai dengan tujuan perusahaan. budaya organisasi yang diterapkan dengan baik menjadi faktor pendukung utama dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja, serta peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, PT Len Industri (Persero) Bandung telah berhasil mengimplementasikan budaya organisasi yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan melalui pembentukan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung dapat dikatakan tinggi, dengan hasil rekapitulasi mean menunjukkan nilai yang menggambarkan kepuasan pada aspek kompensasi, peluang pengembangan karier, dan kondisi lingkungan kerja. Karyawan merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan, serta mengapresiasi kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan karier melalui berbagai program pelatihan dan promosi. budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan, dengan budaya organisasi menjelaskan 50,4% dari variasi kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, meskipun masih ada faktor lain yang turut mempengaruhi. Uji korelasi Spearman ($\rho = 0,536$) juga menunjukkan adanya hubungan yang moderat, namun signifikan, antara kedua variabel, yang menegaskan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan, dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang sangat rendah ($p < 0,001$). Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan diterapkan dengan baik memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh ini signifikan di PT Len Industri.

D. Kesimpulan

Penelitian mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi tergolong baik, dengan nilai-nilai seperti kerja sama tim, integritas, dan profesionalisme yang telah terinternalisasi pada sebagian besar karyawan. Budaya yang kuat ini berhasil menciptakan lingkungan yang terstruktur, di mana karyawan memahami dan mematuhi norma serta aturan yang berlaku, sehingga menunjang kedisiplinan dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Tingginya kepuasan ini mencerminkan keberhasilan manajemen dalam mengelola aspek-aspek kunci pekerjaan. Responden secara umum merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan (gaji dan tunjangan), lingkungan kerja (fisik dan psikososial), serta peluang pengembangan karier yang tersedia di perusahaan.

Kepuasan yang tinggi ini merupakan indikator bahwa kebutuhan dan harapan karyawan sebagian besar telah terpenuhi oleh perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga tinggi, terutama pada aspek kompensasi, peluang pengembangan karier, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Hasil analisis korelasi Spearman ($r = 0,536$; $p < 0,001$) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Uji determinasi ($R^2 = 0,504$) menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi sekitar 50,4% variasi kepuasan kerja, Nilai ini mengonfirmasi adanya hubungan yang positif dan cukup kuat (moderat) antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Hubungan positif berarti bahwa semakin baik implementasi dan pemahaman karyawan terhadap Budaya Organisasi, semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja yang mereka rasakan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan instrumen strategis yang esensial dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan Kepuasan Kerja di PT Len Industri (Persero) Bandung. Hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja perlu dimanfaatkan sebagai dasar kebijakan manajerial, misalnya dengan menerapkan sistem penghargaan berbasis nilai (value-based performance system) dan memperkuat keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, penerapan budaya organisasi tidak hanya menjadi formalitas, tetapi juga menjadi faktor pendorong kesejahteraan dan semangat kerja. (Muhammad Takari, n.d.).

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua atas doa dan teman saya atas dukungan yang tak henti-hentinya. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan arahan berharga selama proses penyusunan penelitian ini. Tak lupa, kepada seluruh pihak yang turut berkontribusi dan terus memberikan dukungan dalam setiap tahapan penelitian ini, termasuk teman-teman yang senantiasa menjadi sumber semangat dan motivasi.

Penulis juga berterima kasih kepada kelima informan yang telah bersedia meluangkan waktu dan berbagi pengalaman berharga, yang sangat berarti bagi kelangsungan penelitian ini. Semoga kebaikan dan kontribusi kalian dibalas dengan keberkahan, serta senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT di mana pun berada.

Daftar Pustaka

- Mufidah, T., & Ahmadi, D. (n.d.). *Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan*. Retrieved <https://journals.sangkurianpublisher.com/person>
- Muhammad Takari, M. (n.d.). *MEMAHAMI ILMU KOMUNIKASI*.
- Nida Nur Anbiya, & Aning Sofyan. (2022). Hubungan Antara Promosi Penjualan dengan Minat Beli Konsumen. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 1(2), 130–137. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v1i2.555>
- Suciani, & Ayu Rahma Hamida. (2022). FoMO dalam Kebiasaan Generasi Z Menonton Platform Streaming. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 75–88. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v2i2.1079>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ernita. (2010). *Budaya organisasi dan kinerja pegawai*. Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gray, J. L. (2007). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Koesmono, H. T. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.
- Kurnia, A. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Prenadamedia Group.
- Nasution, S., & Junaidi. (2024). *Metodologi penelitian komunikasi*. Rajawali Pers.
- Pratiwi, A., & Prakosa, D. (2021). Analisis koefisien determinasi dalam penelitian sosial. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–54.
- Putra, A. R., & Yuningsih, A. (2022). Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. *Bandung Conference Series: Communication*, 2(2), 1–4.