

ANALISIS PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PRINCIPLE DAN DISTRIBUTOR

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana

muhammad.syafri@graha-kirana.com, rizkysaputra@graha-kirana.com

Abstract

This study aims to analyze the perception of organizational culture and its relationship with job satisfaction among employees working at Principle and Distributor companies. Organizational culture refers to a set of values, norms, and practices that form the foundation of behavior within an organization, while job satisfaction reflects the level of happiness and contentment an individual has with their work. This research uses a quantitative approach with a survey method involving 50 respondents from both types of companies. Data were collected through questionnaires that measured perceptions of organizational culture dimensions such as innovation, results orientation, teamwork, and stability, as well as job satisfaction from both intrinsic and extrinsic aspects. The analysis results show a significant positive relationship between perceptions of organizational culture and employee job satisfaction, with the dimension of teamwork having the greatest influence. This study indicates the importance of strengthening organizational culture to enhance job satisfaction, which in turn can drive productivity and employee loyalty.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Employees, Principle, Distributor*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi budaya organisasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di perusahaan Principle dan Distributor. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan praktik yang menjadi dasar perilaku dalam organisasi, sementara kepuasan kerja mencerminkan tingkat kebahagiaan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 50 responden dari kedua jenis perusahaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur persepsi terhadap dimensi budaya organisasi seperti inovasi, orientasi hasil, kerja tim, dan stabilitas, serta kepuasan kerja dari aspek intrinsik dan ekstrinsik. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

signifikan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, dengan dimensi kerja tim memiliki pengaruh paling besar. Studi ini mengindikasikan pentingnya penguatan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Karyawan, Principle, Distributor.

Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan aspek yang mendasar dalam membangun karakter dan identitas sebuah organisasi. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup pola asumsi dasar yang menjadi pedoman dalam beradaptasi dengan tantangan eksternal dan mengintegrasikan hubungan internal. Elemen-elemen budaya organisasi ini menjadi landasan bagi perilaku, nilai, dan norma yang berlaku di antara anggota organisasi. Hofstede (1991) menambahkan bahwa budaya organisasi memiliki dimensi-dimensi, seperti *power distance* (jarak kekuasaan), *uncertainty avoidance* (penghindaran ketidakpastian), dan individualisme versus kolektivisme, yang mencerminkan keberagaman persepsi di dalam suatu organisasi.

Dalam konteks persepsi, Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan persepsi sebagai proses di mana individu menginterpretasikan informasi dari lingkungan untuk membentuk pemahaman atau penilaian. Persepsi terhadap budaya organisasi sering kali dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, lingkungan kerja, dan nilai-nilai yang dianut individu. Greenberg dan Baron (2008) menegaskan bahwa persepsi budaya organisasi berperan penting dalam membangun iklim kerja yang mendukung motivasi dan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja juga menjadi elemen vital dalam mendukung keberhasilan organisasi. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang timbul dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang. Herzberg (1959), melalui teori *Two-Factor*, mengidentifikasi dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

pemeliharaan (seperti kebijakan perusahaan dan hubungan antar karyawan). Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja berperan langsung dalam meningkatkan kinerja individu dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada karyawan Principle dan Distributor, dua jenis perusahaan dengan karakteristik budaya organisasi yang berbeda. Principle cenderung menerapkan budaya organisasi yang berorientasi pada inovasi, strategi jangka panjang, dan struktur yang lebih terpusat. Hal ini sejalan dengan teori Cameron dan Quinn (2006) dalam *Competing Values Framework*, yang menyatakan bahwa organisasi dengan orientasi inovasi sering kali mendorong kreativitas dan efisiensi strategis. Sementara itu, Distributor lebih berfokus pada operasional dan efisiensi jangka pendek, sebagaimana digambarkan oleh Kotter dan Heskett (1992) dalam teori adaptabilitas organisasi.

Perbedaan ini tidak hanya memengaruhi dinamika kerja, tetapi juga membentuk persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja mereka. Menurut Luthans (2011), karyawan yang merasa budaya organisasi sesuai dengan nilai dan ekspektasi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan Principle dan Distributor. Dengan mengacu pada berbagai teori yang dikemukakan oleh Schein, Hofstede, Locke, Herzberg, Greenberg dan Baron, Cameron dan Quinn, serta Kotter dan Heskett, penelitian ini memberikan wawasan yang komprehensif tentang bagaimana budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan, sekaligus menjawab tantangan unik dari masing-masing jenis perusahaan.

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis hubungan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan Principle dan Distributor. Metode ini dipilih untuk memperoleh data yang terukur secara objektif dan dapat dianalisis secara statistik. Penelitian ini bersifat deskriptif korelasional, bertujuan untuk menggambarkan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi serta menguji hubungan antara variabel persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja. Populasi penelitian ini yaitu Karyawan yang bekerja di perusahaan Principle dan Distributor di PT AJL Medan. Sampel diambil dengan teknik stratified random sampling untuk memastikan keterwakilan dari kedua kelompok perusahaan. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan (margin of error) sebesar 5%.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama, yaitu Demografi Responden, Persepsi Budaya Organisasi yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin berdasarkan dimensi budaya organisasi yang dikembangkan oleh Hofstede (1991) dan Schein (2010), seperti power distance, uncertainty avoidance, dan individualisme vs kolektivisme, dan Kepuasan Kerja yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin berdasarkan indikator kepuasan kerja Locke (1976) dan Herzberg (1959), seperti tantangan pekerjaan, pengakuan, dan lingkungan kerja.

Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung maupun daring kepada karyawan Principle dan Distributor. Sebelum penyebaran, dilakukan uji coba instrumen (pilot test) untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas diuji menggunakan analisis korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data persepsi budaya organisasi serta kepuasan kerja. Uji korelasi menemukan hubungan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dianalisis menggunakan korelasi Pearson. Dan regresi linier untuk

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

menguji pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Pembahasan dan Hasil

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 50 responden (25 dari perusahaan Principle dan 25 dari Distributor), diperoleh profil sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25-40 tahun	27	54%
41-50 tahun	17	34%
>51 tahun	6	12%

- **Usia 25-40 tahun (54%):** Mayoritas responden berasal dari kelompok usia ini, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Principle dan Distributor berusia relatif muda. Kelompok ini umumnya berada pada tahap awal atau tengah dalam karier mereka, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja, karena mereka mungkin lebih cenderung mencari tantangan dan peluang untuk berkembang.
- **Usia 41-50 tahun (34%):** Sebagian besar responden juga berasal dari kelompok usia ini, menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman lebih banyak juga cukup dominan. Kelompok ini mungkin lebih mencari stabilitas dalam pekerjaan, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap budaya organisasi yang lebih formal atau terstruktur.
- **Usia >51 tahun (12%):** Kelompok ini lebih kecil, yang mungkin mencerminkan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi di usia lanjut atau bahwa mereka lebih jarang bergabung dengan organisasi dalam posisi yang lebih rendah.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	32	64%
Perempuan	18	36%

- **Laki-laki (64%):** Sebagian besar responden adalah laki-laki, yang mungkin mencerminkan kecenderungan industri atau posisi yang lebih sering ditempati oleh pria. Ini juga dapat mempengaruhi bagaimana persepsi

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

budaya organisasi dibentuk, karena perbedaan gender sering kali berhubungan dengan cara karyawan memandang kepemimpinan dan interaksi sosial di tempat kerja.

- **Perempuan (36%):** Meski lebih sedikit, kehadiran perempuan di perusahaan tetap signifikan, dan persepsi mereka terhadap budaya organisasi serta kepuasan kerja bisa mencerminkan dinamika gender yang berbeda di tempat kerja.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	7	14%
D3	8	16%
S1	35	70%

- **S1 (70%):** Sebagian besar responden memiliki pendidikan sarjana (S1), yang menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini umumnya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Karyawan dengan pendidikan S1 cenderung lebih berpikiran kritis dan memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap perusahaan dalam hal pengembangan karier, tantangan pekerjaan, dan pengakuan.
- **D3 (16%):** Sebagian kecil responden memiliki pendidikan D3, yang mungkin menunjukkan adanya posisi yang lebih teknis atau operasional dalam perusahaan, dengan tingkat pendidikan yang lebih terfokus pada keterampilan praktis.
- **SMA/SMK (14%):** Responden dengan pendidikan SMA atau SMK relatif sedikit, yang mungkin menunjukkan bahwa perusahaan lebih memilih karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi untuk posisi-posisi tertentu.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1-5 tahun	15	30%
5-10 tahun	23	46%
>10 tahun	12	24%

- **1-5 tahun (30%):** Karyawan yang bekerja antara 1 hingga 5 tahun memberikan gambaran mengenai segmen karyawan yang baru bergabung dan mungkin masih dalam tahap penyesuaian dengan budaya organisasi dan sistem kerja.
- **5-10 tahun (46%):** Mayoritas responden telah bekerja antara 5 hingga 10 tahun, menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi serta kedalaman

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

pengalaman yang dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang budaya dan kepuasan kerja.

- **>10 tahun (24%)**: Karyawan yang sudah lebih dari 10 tahun di perusahaan menunjukkan tingkat pengalaman yang tinggi dan kemungkinan besar memiliki pandangan yang lebih stabil dan mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi berkembang seiring waktu.

2. Persepsi Budaya Organisasi

Tabel 5. Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Power Distance

Pernyataan	Rata-Rata Skor	Kategori
Keputusan lebih sering dibuat oleh manajemen tingkat atas tanpa melibatkan karyawan.	3.5	Cukup Setuju
Karyawan dihargai meskipun perbedaan posisi atau jabatan.	4.1	Setuju

- **Keputusan lebih sering dibuat oleh manajemen tingkat atas tanpa melibatkan karyawan (Skor rata-rata: 3.5 - Cukup Setuju)**: Karyawan cukup setuju bahwa keputusan sering dibuat oleh manajemen atas tanpa melibatkan mereka. Hal ini menunjukkan adanya *power distance* yang signifikan dalam organisasi, di mana terdapat jarak antara atasan dan bawahan dalam hal pengambilan keputusan. Ini mungkin berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap tingkat keterlibatan dan pengaruh mereka dalam organisasi.
- **Karyawan dihargai meskipun perbedaan posisi atau jabatan (Skor rata-rata: 4.1 - Setuju)**: Di sisi lain, mayoritas responden setuju bahwa meskipun ada perbedaan jabatan, karyawan tetap merasa dihargai. Ini menunjukkan adanya keseimbangan dalam organisasi dalam memberikan apresiasi kepada karyawan, meskipun struktur hierarki tetap ada.

Tabel 6. Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Uncertainty Avoidance

Pernyataan	Rata-Rata Skor	Kategori
Perusahaan lebih mengikuti prosedur yang baku untuk menghindari ketidakpastian.	4.0	Setuju
Karyawan merasa nyaman dengan perubahan yang terjadi di perusahaan.	3.2	Cukup Setuju

- **Perusahaan lebih mengikuti prosedur yang baku untuk menghindari ketidakpastian (Skor rata-rata: 4.0 - Setuju)**: Sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan cenderung mengikuti prosedur yang baku untuk

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

menghindari ketidakpastian. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki budaya yang lebih terstruktur dan mengutamakan kejelasan dan stabilitas dalam operasional.

- **Karyawan merasa nyaman dengan perubahan yang terjadi di perusahaan (Skor rata-rata: 3.2 - Cukup Setuju):** Meskipun sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan perubahan, namun skor yang lebih rendah menunjukkan bahwa perubahan di perusahaan tidak sepenuhnya diterima dengan mudah oleh seluruh karyawan. Ada kemungkinan bahwa beberapa karyawan masih merasa tidak pasti dengan perubahan yang terjadi.

Tabel 7. Persepsi Karyawan Terhadap Dimensi Individualisme vs Kolektivisme

Pernyataan	Rata-Rata Skor	Kategori
Perusahaan mengutamakan kepentingan individu daripada kepentingan tim.	2.8	Cukup Tidak Setuju
Karyawan di perusahaan ini saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.	4.2	Setuju

- **Perusahaan mengutamakan kepentingan individu daripada kepentingan tim (Skor rata-rata: 2.8 - Cukup Tidak Setuju):** Karyawan tidak sepenuhnya setuju dengan pernyataan ini, menunjukkan bahwa meskipun ada elemen individualisme, perusahaan lebih menekankan pada kerjasama tim dan kolektivisme.
- **Karyawan di perusahaan ini saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Skor rata-rata: 4.2 - Setuju):** Persepsi positif terhadap kerjasama tim yang kuat, menunjukkan bahwa budaya organisasi lebih menekankan pada kerjasama tim dan kesuksesan bersama, yang dapat berkontribusi pada kepuasan kerja.

3. Kepuasan Kerja

Tabel 8. Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Tantangan Pekerjaan

Pernyataan	Rata-Rata Skor	Kategori
Saya merasa pekerjaan saya cukup menantang dan bervariasi.	4.0	Setuju
Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang dan belajar hal baru.	3.8	Setuju

- **Saya merasa pekerjaan saya cukup menantang dan bervariasi (Skor rata-rata: 4.0 - Setuju):** Responden merasa pekerjaan mereka cukup

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

menantang, yang mengindikasikan bahwa mereka merasa dihargai dan tertantang untuk berkembang dalam pekerjaan mereka. Ini dapat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

- **Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang dan belajar hal baru (Skor rata-rata: 3.8 - Setuju):** Banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kesempatan untuk perkembangan dan belajar hal baru, yang juga berkontribusi pada kepuasan kerja mereka.

Tabel 9. Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Pengakuan dan Penghargaan

Pernyataan	Rata-Rata Skor	Kategori
Saya merasa dihargai oleh atasan atas kerja keras saya.	3.6	Setuju
Pekerjaan saya sering diakui baik oleh rekan kerja maupun atasan.	3.5	Cukup Setuju

- **Saya merasa dihargai oleh atasan atas kerja keras saya (Skor rata-rata: 3.6 - Setuju):** Sebagian besar responden merasa bahwa atasan mereka memberikan penghargaan atas kerja keras mereka. Ini menunjukkan adanya apresiasi terhadap kontribusi karyawan, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan dalam penghargaan dan pengakuan.
- **Pekerjaan saya sering diakui baik oleh rekan kerja maupun atasan (Skor rata-rata: 3.5 - Cukup Setuju):** Meskipun diakui, pengakuan tersebut belum sepenuhnya konsisten, yang mungkin mencerminkan beberapa ketidakseimbangan dalam pengakuan di tempat kerja.

Tabel 10. Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja

Pernyataan	Rata-Rata Skor	Kategori
Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung saya untuk bekerja dengan baik.	4.1	Setuju
Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan saya.	3.9	Setuju

- **Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung saya untuk bekerja dengan baik (Skor rata-rata: 4.1 - Setuju):** Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan sangat mendukung kinerja mereka, yang sangat berkontribusi pada kepuasan kerja mereka.

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

- **Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan saya (Skor rata-rata: 3.9 - Setuju):** Meskipun fasilitas yang disediakan sudah cukup baik, masih ada ruang untuk perbaikan agar lebih mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja.

4. Analisis Hubungan Antara Persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Analisis Korelasi: Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja, ditemukan hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap dimensi *power distance*, *uncertainty avoidance*, dan *individualisme vs kolektivisme* dengan tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka.

- **Power Distance:** Korelasi positif dengan kepuasan kerja ($r = 0.45, p < 0.01$).
- **Uncertainty Avoidance:** Korelasi positif dengan kepuasan kerja ($r = 0.50, p < 0.01$).

Individualisme vs Kolektivisme: Korelasi positif dengan kepuasan kerja ($r = 0.40, p < 0.01$).

Pembahasan

1. Pembahasan Demografi Responden

Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 25 hingga 40 tahun (54%), yang menunjukkan bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan yang masih berada pada tahap awal hingga tengah dalam karier mereka. Kelompok ini kemungkinan besar memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap perkembangan karier dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan pada rentang usia ini lebih cenderung mencari tantangan dan peluang untuk berkembang, yang berhubungan langsung dengan persepsi mereka terhadap budaya organisasi yang dapat memberi ruang bagi inovasi dan pembelajaran.

Kelompok usia kedua terbesar adalah 41 hingga 50 tahun (34%), yang menunjukkan adanya keseimbangan antara pengalaman dan kesiapan untuk beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada. Karyawan dalam kelompok usia ini biasanya lebih mengutamakan stabilitas dan kepastian dalam pekerjaan. Sedangkan kelompok usia di atas 51 tahun hanya

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

mencakup 12% responden, menunjukkan bahwa turnover atau pergantian karyawan di usia lanjut di perusahaan ini relatif tinggi atau mereka cenderung lebih jarang bergabung dengan posisi yang lebih junior.

Distribusi responden menunjukkan dominasi karyawan laki-laki (64%) dibandingkan perempuan (36%), yang mungkin mencerminkan sektor industri atau posisi tertentu di perusahaan yang lebih banyak diisi oleh laki-laki. Perbedaan gender dalam persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja mungkin mempengaruhi dinamika hubungan kerja, misalnya dalam gaya kepemimpinan dan cara interaksi sosial di tempat kerja.

Sebagian besar responden memiliki pendidikan tingkat Sarjana (S1) sebesar 70%, yang menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan dengan latar belakang pendidikan tinggi. Karyawan dengan latar belakang pendidikan tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan yang menuntut pemikiran kritis dan pengambilan keputusan. Mereka mungkin lebih memiliki harapan terhadap budaya organisasi yang mengedepankan kesempatan untuk berkembang dan berinovasi. Sementara itu, karyawan dengan pendidikan D3 (16%) dan SMA/SMK (14%) cenderung mengisi posisi yang lebih operasional atau teknis, dan mereka mungkin memiliki pandangan yang berbeda mengenai budaya organisasi berdasarkan jenis pekerjaan yang mereka jalani.

Karyawan yang bekerja antara 5 hingga 10 tahun (46%) mendominasi hasil survei ini, yang menunjukkan tingkat pengalaman dan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang baru bergabung (1-5 tahun: 30%) atau yang telah bekerja lebih dari 10 tahun (24%). Karyawan dengan lama kerja yang lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai budaya organisasi dan bisa lebih kritis terhadap perubahan yang terjadi. Mereka juga memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka dalam organisasi.

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

2. Persepsi Budaya Organisasi

Persepsi budaya organisasi mencerminkan cara pandang dan penilaian karyawan terhadap budaya yang diterapkan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Persepsi ini dapat meliputi nilai-nilai, keyakinan, norma, serta kebijakan yang ada dalam organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis data, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang positif terhadap budaya organisasi yang berlaku di perusahaan.

Menurut Hofstede (1991), terdapat beberapa dimensi yang membentuk budaya organisasi, antara lain **power distance**, **uncertainty avoidance**, dan **individualisme vs kolektivisme**. Dalam penelitian ini, persepsi terhadap dimensi-dimensi ini juga diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan.

- **Power Distance:** Persepsi karyawan terhadap distribusi kekuasaan dalam organisasi menunjukkan hasil yang cukup signifikan, dengan mayoritas responden menganggap bahwa kekuasaan dalam organisasi cenderung terpusat pada pihak manajemen puncak. Hal ini dapat berdampak pada hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak terlalu terbuka.
- **Uncertainty Avoidance:** Persepsi terhadap ketidakpastian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa organisasi memberikan prosedur yang jelas untuk mengurangi ketidakpastian dalam pekerjaan mereka. Namun, ada sebagian kecil yang merasa bahwa organisasi kurang fleksibel dalam menghadapi perubahan yang mendesak.
- **Individualisme vs Kolektivisme:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung memiliki persepsi yang mendukung nilai kolektivisme, di mana mereka merasa bahwa kerja sama tim dan kekompakan sangat dihargai dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi lebih mengutamakan kerja sama daripada pencapaian individu.

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang merupakan variabel kedua dalam penelitian ini juga diukur menggunakan skala Likert berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Locke (1976) dan Herzberg (1959). Hasil pengukuran kepuasan kerja karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi terhadap beberapa aspek pekerjaan, tetapi ada beberapa area yang perlu perhatian lebih lanjut.

- **Tantangan Pekerjaan:** Sebagian besar responden merasa puas dengan tantangan yang diberikan dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa pekerjaan yang dilakukan cukup menantang dan memberikan peluang untuk berkembang.
- **Pengakuan:** Karyawan merasa kurang mendapat pengakuan yang cukup dari atasan mereka. Beberapa responden merasa bahwa prestasi mereka tidak cukup dihargai atau diberikan pengakuan yang sesuai dengan usaha yang telah dilakukan.
- **Lingkungan Kerja:** Persepsi terhadap lingkungan kerja menunjukkan hasil yang positif. Sebagian besar karyawan merasa bahwa lingkungan kerja cukup mendukung dan kondusif untuk bekerja, meskipun ada beberapa responden yang merasa lingkungan kerja bisa lebih nyaman dan mendukung.

4. Hubungan Antara Persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Hasil analisis hubungan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara keduanya. Karyawan yang memiliki persepsi yang lebih positif terhadap budaya organisasi, terutama dalam hal kekompakan tim dan adanya prosedur yang jelas, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap ketidakjelasan prosedur dan kurangnya pengakuan atas prestasi, berhubungan dengan penurunan tingkat kepuasan kerja.

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

5. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan Principle dan Distributor, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diambil oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Implikasi praktis ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

1. Meningkatkan Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja yang berkaitan dengan pengakuan atas prestasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih transparan dan adil. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan rutin untuk karyawan yang mencapai target, penghargaan berdasarkan kinerja tim, dan menciptakan budaya pengakuan yang lebih positif di antara rekan kerja.

2. Meningkatkan Komunikasi antara Pimpinan dan Karyawan

Persepsi yang lebih rendah terhadap *power distance* menunjukkan adanya jarak antara karyawan dan manajemen puncak. Untuk itu, perusahaan dapat meningkatkan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, dengan menciptakan forum atau sesi dialog secara rutin, seperti town hall meetings atau pertemuan langsung antara atasan dan bawahan. Ini dapat mengurangi rasa ketidakjelasan dan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

3. Menjaga dan Memperkuat Nilai Kolektivisme dalam Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung berpersepsi positif terhadap nilai kolektivisme dalam budaya organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih menekankan nilai kebersamaan dan kolaborasi dalam kegiatan sehari-hari, seperti dengan meningkatkan kerja tim melalui proyek bersama dan program pengembangan keterampilan kelompok. Penguatan nilai-nilai tersebut

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

dapat meningkatkan ikatan sosial dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan efisien.

4. Fleksibilitas dalam Menghadapi Ketidakpastian

Persepsi yang muncul mengenai ketidakpastian dalam organisasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa prosedur yang ada tidak cukup fleksibel. Untuk itu, perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Hal ini bisa dilakukan dengan membangun struktur yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan, serta memberikan pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan adaptasi bagi karyawan.

5. Fokus pada Pengembangan Tantangan Pekerjaan

Kepuasan kerja terkait dengan tantangan pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka sudah cukup menantang. Untuk menjaga hal ini, manajemen perlu merancang tugas dan tanggung jawab yang tidak hanya memotivasi tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka lebih jauh. Memberikan proyek-proyek dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi atau mendorong karyawan untuk mengambil peran yang lebih besar dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

6. Meningkatkan Lingkungan Kerja yang Mendukung

Meskipun sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja mereka mendukung, perusahaan perlu terus berupaya menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan aman. Ini mencakup aspek fisik seperti ruang kerja yang lebih baik dan ergonomis, serta aspek psikologis seperti dukungan moral dan pengelolaan stres di tempat kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan nyaman di lingkungannya cenderung lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi budaya organisasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja pada karyawan Principle dan Distributor. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang melibatkan 50 responden, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Persepsi Budaya Organisasi

Persepsi budaya organisasi yang ada pada karyawan Principle dan Distributor secara keseluruhan menunjukkan adanya pengaruh dari dimensi budaya organisasi seperti *power distance*, *uncertainty avoidance*, dan *individualisme vs kolektivisme* terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terlibat dalam budaya organisasi yang lebih kolaboratif dan inklusif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2. Hubungan antara Persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dimensi seperti *individualisme vs kolektivisme* dan *uncertainty avoidance* memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahwa organisasi mendukung nilai-nilai kebersamaan dan mampu mengatasi ketidakpastian lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor seperti tantangan pekerjaan, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi indikator utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai atas pencapaiannya dan memiliki ruang untuk berkembang dalam pekerjaan cenderung merasa lebih puas.

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

4. Batasan Penelitian dan Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti ukuran sampel yang terbatas dan fokus pada satu sektor industri. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan dari berbagai sektor industri diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara aktif mengelola dan mengembangkan budaya organisasi yang positif untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bibliografi

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (Revised Edition). Jossey-Bass.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th Edition). McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th Edition). Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th Edition). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

Analisis Persepsi Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Principle Dan Distributor

Muhammad Syafri, Rizky Saputra
Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Edition). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th Edition). Jossey-Bass.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th Edition). Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th Edition). Pearson.