



Contents lists available in [Journal IICET](#)

**JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)**

ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



## Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku dan budaya organisasi perusahaan

Telly Pauline Ulviana Siwi<sup>\*)</sup>, Zaidan Nawawi  
STIE APRIN Palembang

### Article Info

#### Article history:

Received Sep 30<sup>th</sup>, 2022

Revised Des 18<sup>th</sup>, 2022

Accepted Jan 21<sup>st</sup>, 2023

#### Keyword:

Organizational culture,  
Job satisfaction,  
Behaviour

#### Kata Kunci:

Budaya organisasi  
Kepuasan kerja  
Perilaku.

### ABSTRACT

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau kecewa karyawan pada pekerjaan atau perusahaan dan budaya organisasi merupakan nilai atau norma yang ditanamkan oleh perusahaan. Kedua variabel penting tersebut menjelaskan komitmen organisasi yang berupa keinginan karyawan untuk memertahankan keanggotaannya di perusahaan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini menafsirkan fenomena melalui penemuan dan penggambaran data secara naratif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan, yakni penulis mengumpulkan buku, jurnal, serta penelitian lainnya yang relevan dan kemudian mengkajinya. Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.



© 2023 The Authors. They are published by IICET.  
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

### Corresponding Author:

Telly Pauline Ulviana Siwi  
STIE APRIN Palembang  
Email: [tellysiwi@pasca.stie-aprin.ac.id](mailto:tellysiwi@pasca.stie-aprin.ac.id)

## Pendahuluan

Setiap perusahaan tentu memiliki karyawan untuk menjalankan visi dan misi yang telah dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka sebaik apapun visi dan misi yang telah dibentuk tidak akan memberikan hasil yang berarti dan tidak akan berjalan hal tersebut yang membuat gagalnya perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan (Sumber Daya Manusia/ SDM) adalah faktor sangat dibutuhkan perusahaan. Sebagai kebutuhan, maka perusahaan wajib untuk memertahankan karyawan yang bekerja di dalamnya, yakni dengan memaksimalkan komitmen organisasi karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah suasana dan perasaan psikologis seseorang yang berkaitan dengan persepsinya terhadap pekerjaannya atau aspek pekerjaannya (S & J, 2017). Jika karyawan merasa bahwa manajemen menghargai pekerjaannya, memberikan keleluasaan dalam pelaksanaan tugas, motivasi kerja dan selalu bimbingan dan arahan, maka kepuasan kerja karyawan meningkat, yang meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan perusahaan dari karyawannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan produktivitasnya. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai perusahaan yang ditetapkan dan dipelihara oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai ini meliputi ucapan, tindakan dan perilaku serta hal-hal yang dicari pemecahannya terhadap masalah organisasi dan personalia. Organisasi dengan budaya baik yang mengakar

---

pada karyawan menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari dan hal ini mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja (S & J, 2017).

(Robbins, 2002) berpendapat bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki dampak langsung terhadap perilaku karyawan. Menciptakan kepuasan kerja tidaklah mudah, penyebabnya adalah kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhi adalah motivasi kerja, manajemen dan budaya organisasi/perusahaan yang diterima oleh seluruh pegawai organisasi/perusahaan. Lebih spesifik atasan harus memberikan arahan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi (iklim) melalui budaya kerja atau membentuk budaya organisasi sedemikian rupa sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga hasil yang dicapai juga tinggi. Motivasi harus diarahkan sesuai prioritas dan diterima dengan baik oleh karyawan, karena setiap karyawan tidak dapat dimotivasi secara berbeda. Sebuah studi oleh (Elkordy, 2013) menyimpulkan bahwa perusahaan yang memperkenalkan budaya organisasi yang inovatif dan memotivasi secara positif mempengaruhi komitmen karyawan mereka terhadap organisasi. (Purwanti, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional tertentu yang membuat karyawan senang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ellys & Ie, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada perilaku dan budaya organisasi. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut cenderung akan memertahankan keanggotaannya dalam perusahaan, sebaliknya jika merasa tidak puas, maka karyawan tersebut kemungkinan tidak akan bertahan dalam perusahaan, bahkan memilih untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut tentunya akan meningkatkan turnover karyawan. Demikian pula, jika karyawan merasa cocok dengan nilai dan norma yang terdapat dalam budaya organisasi tersebut, maka mereka akan lebih melibatkan dirinya dalam organisasi serta memertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

(Elkordy, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan umum karyawan tentang pekerjaan dan sikap yang terkait dengan berbagai aspek pekerjaan. (Belias & Koustelios, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, peluang pendapatan dan promosi. (Vizano et al., 2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, tujuan dan strategi perusahaan, dan kriteria keberhasilan. Kepuasan kerja didefinisikan oleh sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang terungkap dari evaluasi karyawan terhadap situasi kerja mereka saat ini, di mana karyawan yang puas beradaptasi dengan kondisi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak puas, di mana karyawan berserikat. kondisi kerja di perusahaan (Umam, 2010). Sebuah studi oleh (Jalees & Ghauri, 2016) menemukan pengaruh positif budaya organisasi terhadap organisasi kerja karyawan yang bekerja di universitas swasta di Pakistan. Budaya organisasi yang kuat mempengaruhi hasil organisasi seperti kinerja yang baik, perilaku organisasi yang positif dari karyawan, kontrak psikologis yang baik antar rekan kerja, dan tingkat absensi yang minimal (Firuzjaeyan et al., 2015). Budaya organisasi mengacu pada nilai dan norma yang dibentuk oleh perusahaan, dimana ketika karyawan merasa sejalan dengan nilai dan norma tersebut, mereka lebih terlibat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Azadi et al., 2013).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku dan budaya organisasi perusahaan dan bagaimana caranya agar di setiap perusahaan dapat menyatu saling menghargai dan menghormati satu sama lain, karena setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dengan ciri khasnya sendiri dan memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri dan setiap perusahaan memiliki pekerja dengan perilaku yang berbeda-beda dengan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing yang berbeda pula. (Kawiana et al., 2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi pegawai di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bali. Budaya organisasi yang baik dan kegiatan yang memenuhi kondisi karyawan mengurangi pergantian staf (Robbins, 2002). Ketika tujuan budaya yang harmonis tercapai antara karyawan dan organisasi, karyawan menginternalisasi budaya, yang meningkatkan komitmen organisasi karyawan (Kawiana et al., 2018) Oleh karena itu karyawan (Sumber Daya Manusia/SDM) merupakan faktor yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Mau tidak mau, perusahaan memiliki kewajiban untuk menjaga karyawan tetap bekerja, yaitu. memaksimalkan komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh kepuasan kerja dan 2) perilaku budaya organisasi perusahaan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, Menurut (Anggito & Setiawan, 2018) penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Menurut (Moleong, 2021) dengan menggunakan metode deskriptif berarti peneliti menganalisa data yang dikumpulkan dapat berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumen pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.

Prosedur penelitian adalah tahapan-tahapan yang ditempuh dalam suatu penelitian yang dimulai dari awal sampai akhir penelitian. Prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Tahap persiapan, penelitian pada tahap ini dilakukan mulai berbagai kegiatan sebelum peneliti terjun ke lapangan mulai dari pengajuan judul, pembuatan proposal penelitian dan mengurus ijin untuk memperlancar jalannya penelitian. (2) Tahap pengumpulan data, dalam melaksanakan pengumpulan data peneliti menggunakan tiga teknik yaitu: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Ketiga teknik ini digunakan untuk melengkapi data yang lain sehingga data yang dikumpulkan benar-benar valid. (3) Tahap analisis data, tahap ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan tersebut sesuai dengan yang diharapkan. (4) Tahap analisis data akhir, analisis data akhir dilakukan setelah data awal dianalisis. Data yang dianalisis dalam tahap ini adalah seluruh data yang diperoleh dalam pengumpulan data yang merupakan data pendukung dalam mencapai tujuan penelitian. Bila data dirasa belum cukup untuk mendukung maksud dan tujuan penelitian, maka peneliti dapat melakukan pengumpulan data kembali dan melakukan analisis awal. (5) Tahap penarikan kesimpulan, kesimpulan ditarik berdasarkan pada tujuan penelitian yang didukung oleh data yang valid, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan. (6) Tahap penulisan dan penggandaan laporan, tahap ini merupakan tahap akhir dari penelitian yang mencakup semua kegiatan yang berhubungan dengan penelitian dan hasil yang dicapai, ditulis dan dilaporkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan bentuk laporan yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

## Hasil dan Pembahasan

### Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Menurut (Usman, 2013) Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kaitan antara motivasi, gairah kerja dan hasil kerja yang baik bersifat linier dalam artian dari motivasi kerja yang baik maka dapat meningkatkan semangat kerja pegawai efeknya adalah hasil kerja menjadi sangat optimal sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai bentuk motivasi diaplikasikan antara lain dalam tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab dan jam kerja yang tetap.

Menurut (Uno, 2006) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator antara lain adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu

dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

(A. A. A. P. Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yaitu: (1) Pemenuhan kebutuhan pekerja, artinya pemenuhan kebutuhan pekerja adalah perilaku yang paling dasar dalam pekerjaan. (2) Komunikasi persuasive, hal ini salah satu teknik yang diterapkan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan kerja-kerjanya, yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstra logis. Cara ini dicetuskan dengan istilah "AIDDAS", yaitu perhatian, minat, keinginan, keputusan, tindakan dan kepuasan. Dalam menggunakannya, manajer harus terlebih dahulu memperhatikan pentingnya tujuan kerja bagi karyawan, sehingga karyawan tertarik dalam pelaksanaan pekerjaan, ketika minat terbangun, ada keinginan untuk memutuskan dan menyelesaikan pekerjaan. tindakan dalam pencapaian yang diinginkan oleh manajer. Dengan cara ini, karyawan akan bekerja dengan semangat tinggi dan puas dengan hasil pekerjaannya.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Menurut (Antoni, 2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam (Andi, 2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dikaitkan dengan kinerja dan hasil mereka serta penghargaan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat ditunjukkan melalui hasil seperti sikap anggota organisasi, perubahan pekerjaan anggota organisasi, ketidakhadiran atau ketidakhadiran, keterlambatan, dan keluhan yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Menurut (Koesmono, 2005) menjelaskan bahwa manajer sangat memperhatikan aspek kepuasan kerja karena ia memiliki tanggung jawab moral untuk menyediakan lingkungan yang memuaskan bagi karyawannya dan ia percaya. bahwa perilaku karyawan yang puas secara positif mempengaruhi organisasi. Manajer merasa bahwa upaya dan kinerja mereka berhasil ketika keadilan penghargaan memastikan kepuasan dan kinerja kerja. Situasi kerja yang seimbang meningkatkan rasa kontrol atas kehidupan kerja dan mengarah pada kepuasan kerja. Bahwa manajer memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja bawahannya sehingga dapat memberikan dampak positif bagi organisasi.

Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan tentang kerja-kerjanya. Dole dan Schroeder dalam (Koesmono, 2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai rasa dan reaksi individu terhadap lingkungan tempat ia bekerja. Kepuasan kerja adalah kegembiraan atau ekspresi emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Selain itu, kepuasan kerja adalah penilaian seseorang atau karyawan, perasaan diri atau sikap terhadap pekerjaannya dan itu berkaitan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, gaji, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja. bekerja dan sebagainya. . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui pekerjaan atau aktivitas kerja.

Di antara beberapa definisi tersebut, (A. P. Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan variabel-variabel seperti pergantian, ketidakhadiran, usia, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi bisnis. Kepuasan kerja yang berhubungan dengan perputaran kerja berarti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu berhubungan dengan perputaran yang rendah, dan sebaliknya jika banyak pekerja yang tidak puas maka perputarannya tinggi. Kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat ketidakhadiran (*presenteeism*), artinya karyawan yang kurang puas lebih besar kemungkinannya untuk absen. Kepuasan kerja terkait usia berarti pekerja yang lebih tua merasa lebih puas daripada pekerja yang relatif lebih muda karena pekerja yang lebih tua diasumsikan lebih berpengalaman dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan pekerja yang lebih muda cenderung memiliki harapan kerja yang ideal, sehingga jika terjadi kesenjangan atau disparitas antara harapan ini dan kenyataan pekerjaan kadang-kadang, hal itu dapat menyebabkan ketidakpuasan mereka.

Kepuasan kerja yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan berarti pegawai yang menduduki jabatan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dibandingkan pegawai yang jabatannya lebih rendah karena pegawai yang jabatannya lebih tinggi menunjukkan keterampilan kerja yang baik dan aktif dalam mengungkapkan ide dan kreativitas. Kepuasan kerja berkaitan dengan ukuran organisasi perusahaan artinya besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi dan partisipasi personel sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang diekspresikan dalam evaluasi karyawan terhadap situasi kerja mereka saat ini, di mana karyawan yang puas beradaptasi dengan kondisi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak puas, di mana karyawan terikat dengan kondisi kerja. kondisi kerja. perusahaan dan memutuskan untuk mempertahankan keanggotaan mereka dan meningkatkan loyalitas mereka kepada perusahaan.

### **Budaya Organisasi**

Setiap orang memiliki kemungkinan untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Seseorang dapat memperoleh kemampuan untuk bertindak baik secara alami (sejak lahir) atau dengan belajar. Meskipun orang memiliki potensi untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu, perilaku ini hanya diwujudkan pada waktu-waktu tertentu. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dibuat, diamati, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk mempelajari cara mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diukuuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Potensi perilaku tertentu disebut kapasitas, sedangkan ekspresi potensi itu disebut kinerja. Para ahli budaya organisasi secara luas mengungkapkan pemahaman tentang budaya organisasi, tetapi masih sedikit pemahaman tentang arti istilah budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diamati dan diukur. Lebih lanjut, (Brahmasari, 2004) mengemukakan bahwa hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang bagaimana menteorikan budaya organisasi, menggambarannya, dan kemungkinan hubungannya dengan kinerja. Glaser *et al.* dalam (Koesmono, 2005) mengemukakan bahwa budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitor-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang Menyatukan organisasi. Hofstede dalam (Koesmono, 2005) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. (Tika, 2006) mengemukakan bahwa dalam pembentukan budaya organisasi ada hal-hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri.

Pada saat yang sama, (Tika, 2006) menjelaskan 3 (tiga) kekuatan untuk mempertahankan budaya organisasi sebagai berikut: (1) Praktik seleksi, tujuan dari proses seleksi adalah untuk mengidentifikasi dan menerapkan individu dengan pengetahuan, keterampilan yang diperlukan. . dan keterampilan. berhasil dalam organisasi. (2) Tindakan manajemen senior memiliki dampak besar pada budaya organisasi. Ucapan dan perilaku mereka dalam menegakkan standar sangat mempengaruhi anggota organisasi. (3) Sosialisasi, sosialisasi adalah agar pegawai baru beradaptasi dengan budaya organisasi. Proses sosial ini melibatkan tiga tahap, yaitu tahap kedatangan, tahap perjumpaan dan tahap metromorfik. Budaya organisasi memiliki 5 (lima) ciri dasar, yaitu: (1) Budaya organisasi merupakan entitas yang tetap dan saling berhubungan, (2) Budaya organisasi merupakan cerminan dari sejarah organisasi tersebut, (3) Budaya organisasi bersangkutan dengan hal-hal, antropolog . mempelajarinya, sebagai ritual, simbol, cerita, dan karakter. Budaya organisasi

dikonstruksi secara sosial dalam arti bahwa budaya organisasi dihasilkan dari persetujuan bersama orang-orang yang terkumpul dalam satu kelompok organisasi, (5) Budaya organisasi sulit diubah. .

Selain itu, (Tika, 2006) menjelaskan bahwa proses pembentukan budaya organisasi melalui (empat) tahap, yaitu. tahap pertama adalah komunikasi timbal balik antara pemimpin atau pendiri organisasi dengan kelompok/rakyat organisasi. . Tahap kedua adalah interaksi, di mana ide-ide dihasilkan dan ditransformasikan menjadi artefak, nilai, dan asumsi. Langkah ketiga, artefak, nilai dan asumsi diimplementasikan untuk membentuk budaya organisasi. Langkah terakhir adalah mengajarkan anggota baru organisasi untuk memelihara budaya organisasi.

## Simpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan, sebaliknya jika tidak puas, karyawan tersebut tidak mungkin bertahan dengan perusahaan, bahkan jika dia memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Ini pasti akan meningkatkan fluiditas bingkai. Demikian pula ketika karyawan merasa bahwa mereka sesuai dengan nilai dan norma yang terkandung dalam budaya organisasi, mereka lebih terlibat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi. Dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan kuat terhadap kualitas kerja karyawan, artinya bahwa seorang karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi, walaupun kepuasan itu sendiri sangat relatif atau berbeda sifatnya. Kedua. Meskipun budaya organisasi adalah konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kesesuaian tujuan organisasi, strategi, dan tugas organisasi dan dampak yang dihasilkan, karena tanpa ukuran yang valid dan andal dari aspek kritis budaya organisasi, dampak budaya pada karyawan. kepuasan kerja dan kinerja Kegiatan perusahaan akan terus didasarkan pada pandangan, pengamatan objektif dan subjektif.

## Referensi

- Andi, S. (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya. *Jurnal Universitas Terbuka*, Jakarta.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Antoni, F. (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. Surabaya: Universitas, 17.
- Azadi, A., Farsani, S. B., Farsani, M. E., & Aroufzad, S. (2013). Relationship between organizational culture and organizational commitment among woman physical education teachers. *European Journal of Experimental Biology*, 3(1), 531–535.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132–149.
- Brahmasari, I. A. (2004). Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan pers Jawa Pos. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Elkordy. (2013). Transformational leadership and organizational culture as predictors of employees' attitudinal outcomes. *Business Management Dynamics*, 15–26. [http://www.bmdynamics.com/issue\\_pdf/bmd110426-15-26.pdf](http://www.bmdynamics.com/issue_pdf/bmd110426-15-26.pdf)
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.
- Firuzjaeyan, Firuzjaeyan, M., & Sadeghi. (2015). A survey of the effect of organizational culture on organizational commitment based on the Allen and Meyer model (Case study: high school teachers of Bandpey region). *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 1–9.
- Jalees, & Ghauri. (2016). Influence of organizational culture on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention: A study on a Pakistani Private University. *Market Forces*, 11–26. <http://www.pafkiet.edu.pk/marketforces/index.php/marketforces/article/view/309>.
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35–45.
- Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur.

- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanti, D. &. (2015). The impact of organizational culture and job satisfaction on organizational commitment and employee performance ( An empirical study at a University in Tangerang). *Asia Pacific Management Accounting Association (APMAA) Annual Conference*.
- Robbins, S. P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- S, Y., & J, D. (2017). The effects of organizational culture, leadership behaviour, and job satisfaction on employee organizational commitment. *Journaal of Positive Management*, 80–96.
- Tika, P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam. (2010). *perilaku organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Uno, H. B. (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)*, 72. AM Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*.
- Vizano, Setiyani, & Nawangsari. (2018). The effect of organizational culture & job satisfaction on turnover intention, with organizational commitment as a mediating variable (Study case at PT Sas Kreasindo Utama). *Journal of Economics*.