

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KFC PLAZA SURABAYA

Fitri yunita¹, Eva nur rachmah²
Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya
Email: evanoer.rachma@gmail.com

ABSTRAK

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restaurant KFC Plaza Surabaya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif di Restaurant KFC Plaza Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KFC Plaza Surabaya yang berjumlah 45 orang. Sampel dalam penelitian berjumlah 45 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Restaurant KFC Plaza Surabaya.

Kata kunci : *budaya organisasi, kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing – masing individu tersebut, Hasibuan

(2000 : 147) Otonomi Daerah tahun 2001, kemudian menyongsong era globalisasi ekonomi yang meliputi AFTA (*Asean Free Trade Area*) yang sudah diberlakukan tahun 2003, APEC (*Asean Pacific Economic Community*) tahun 2010 dan WTO (*World Trade Organization*) tahun 2020 menuntut perubahan, perbaikan serta peningkatan di berbagai bidang antara lain peningkatan mutu sumber daya manusia untuk dapat bersaing dan mandiri.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Dipilihnya restaurant KFC Plaza Surabaya sebagai obyek penelitian karena saya mengamati para karyawan KFC Plaza Surabaya dengan rata – rata usia yang sudah tidak produktif lagi, mereka masih mampu bekerja dengan optimal. Mengingat KFC Plaza Surabaya merupakan restaurant cepat saji yang mempunyai transaksi penjualan rata-rata 700 transaksi perhari dengan omzet rata – rata 50.000.000 perhari pasti dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dari segi kuantitas maupun kualitas yang menjiwai budaya organisasinya. Sehingga mendorong penulis untuk mengetahui budaya organisasi yang terjadi di KFC Plaza Surabaya.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Persoalan yang ada di Restaurant KFC Plaza Surabaya adalah bagaimana mempertahankan budaya organisasi yang ada di

KFC Plaza Surabaya dan bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya organisasi didefinisikan Furnham dan Gunter dalam Sunarto (2005 : 86) sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah “cara kami melakukan sesuatu di sekitarsini”. Menurut Robbins (1994 : 479) budaya organisasi tidak pernah kekurangan definisi. Budayaorganisasiadalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan – perasaanpositif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Pada kenyataannya, keduanya sering digunakan secara terbalik.

Gibson dalamTika (2006:130) menyebutkan kepuasan kerja sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhankaryawanatauanggotanya. Ukurankepuasanmeliputisikap karyawan, penggantian karyawan, absensi kelambanan, keluhan, kesejahteraan, dan sebagainya. Moorse dalam Panggabean (2002:128) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan dan apa yang merekaperoleh.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Malthis& Jackson, 2001:98). Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja yang selanjutnya berpengaruh terhadap kemauan untuk

bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku padanya (As'ad, 1995:103).

Gibson *et al.*, mengungkapkan budaya organisasi ini perlu dibedakan menjadi budaya yang kuat dan lemah. Budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada perilaku karyawan. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku karyawan. Budaya yang kuat terbentuk karena nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat. Selain itu, budaya yang kuat ditentukan oleh pemerataan (*shared*) dan identitas (*intensity*). Pemerataan menunjukkan sejauhmana setiap anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang sama. Identitas menunjukkan tingkat komitmen anggota organisasi pada nilai-nilai yang berlaku pada organisasi (Sutanto, 2002: 125).

Kotler dan Heskett (Sutanto, 2002: 129) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, yaitu bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KFC Plaza Surabaya yang berjumlah 45 orang. Sampel dalam penelitian berjumlah 45 orang. Arikunto (2006 : 131) menegaskan apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala pengaruh budaya organisasi dan skala kepuasan kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di KFC Plaza Surabaya. KFC didirikan oleh Kelompok Usaha Gelael pada tahun 1978, restoran KFC pertama di Indonesia dibuka pada bulan Oktober 1979 di jalan Melawai, Jakarta. Pembukaan gerai pertama terbukti sukses dan diikuti dengan pembukaan gerai – gerai selanjutnya di Jakarta hingga ke sejumlah kota besar lainnya di Indonesia. Dengan bergabungnya Salim Group pada 1990 sebagai salah satu pemegang saham utama semakin mendorong inisiatif ekspansi bisnis Perseroan pada 1993. Perseroan terdaftar sebagai emitmen di Bursa Efek Indonesia. KFC Plaza Surabaya berdiri sejak tahun 1991 dengan jumlah 45 karyawan. Pengalaman sukses dan peningkatan pertumbuhan yang berkelanjutan selama lebih dari 30 tahun, tidak diragukan lagi telah membuat merek KFC sebagai pemimpin pasar restoran cepat saji di negara ini.

Dengan Visi : Selalu menjadi merek restoran cepat saji nomor 1 di Indonesia dan mempertahankan kepemimpinan pasar dengan menjadi restoran yang termodern dan terfavorit dalam segi produk, harga, pelayanan dan fasilitas.

Obyek penelitian dilakukan di KFC Plaza Surabaya dengan mengambil sampel seluruh karyawan di masing – masing bagian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KFC Plaza Surabaya yang berjumlah 45 karyawan, karena jumlah populasi 45 orang maka seluruh populasi diambil sebagai sampel. Menurut Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua atau diambil 100% yang disebut sampel populasi terpakai.

Uji validitas skala budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Plaza Surabaya. Hasil penghitungan analisis validitas pada skala budaya organisasi KFC Plaza Surabaya terhadap karyawannya yang terdiri dari 46 butir item. Diperoleh 40 butir item valid dan 6 butir item dinyatakan gugur (14,22,23,42,45, dan 46), Item-item yang valid memiliki *corrected item-total correlation* = 0,268 – 0,695.

Hasil penghitungan analisis validitas pada skala kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari 40 butir item. Diperoleh 38 butir item valid dan 2 butir item dinyatakan gugur (16 dan 28). Item – item yang valid memiliki *corrected item – total correlation* = 0,275 – 0,663. Analisis reliabilitas skala Budaya organisasi dilakukan

dengan teknik reliabilitas Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil Analisis diperoleh koefisien reliabilitas 0,942 ; $p = 0,000$ berarti skala ini reliabel. Analisis reliabilitas skala Budaya organisasi dilakukan dengan teknik reliabilitas Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil Analisis diperoleh koefisien reliabilitas 0,936 ; $p = 0,000$ berarti skala ini reliabel. Uji asumsi untuk Analisis korelasional meliputi uji normalitas sebaran data dan uji linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung

Uji normalitas hanya dilakukan pada variabel tergantung Kepuasan Kerja. Dalam SPSS normalitas diuji dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* yang terdapat pada menu *Descriptive statistics – Explore*. Hasil uji dinyatakan normal apabila hasil analisis tidak signifikan ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien *Kolmogorov-Smirnov* $KS = 0,066$; $sig = 0,200$ ($p > 0,05$) berarti sebaran data variabel Kepuasan kerja berdistribusi normal. Uji linearitas dilakukan dengan cara membandingkan regresi dengan residu. Pengujian ini bisa diketahui dari hasil analisis varians yang terdapat pada menu *Regression – Curve Fit*. Jika F yang diperoleh signifikan (memiliki $p < 0,05$) maka disimpulkan hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung bersifat linier. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F = 112,973$ dengan $sig. = 0,000$ ($p < 0,01$) berarti antara variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja berkorelasi secara linier.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah berhubungan positif atau negatif.

Sebenarnya motivasi utama karyawan bekerja di perusahaan karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa untuk kesejahteraan diri dan keluarganya. Hal ini juga bermakna bahwa para karyawan sangat mengharapkan perhatian atau pujian dari atasannya atas prestasi atau kinerja yang diraihinya. Ditinjau dari dimensi kepemimpinan, juga bermakna bahwa pola kepemimpinan paternalistik di perusahaan masih diterima oleh para karyawan. Jika dikaitkan dengan keadaan ini, bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dimensi penting dalam menumbuhkan budaya

organisasi yang kompetitif, artinya faktor-faktor yang berhubungan pemimpin sangat mempengaruhi implementasi dan perkembangan budaya di suatu perusahaan. Selain itu faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan juga berpengaruh terhadap budaya organisasi di antaranya adalah motivasi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan memberikan dampak terhadap kepuasan. Keinginan organisasi dengan keinginan karyawan harus terjadi kesesuaian, sehingga pemenuhan kebutuhan karyawan harus dilakukan karena memberikan dampak pada kepuasan kerja. Mengingat pentingnya motivasi dalam menumbuhkan budaya kerja, oleh karenanya motivasi perlu mendapat dukungan dari semua pihak yang terlibat dalam organisasi untuk menciptakan dan mempertahankan budaya yang stabil walaupun tidak pernah statis. Mengingat kepemimpinan memberikan kontribusi besar terhadap kekuatan budaya organisasi, pemimpin diharapkan mengikuti asas dinamika kepemimpinan, yakni: di depan memberi teladan, di tengah memberi semangat, di belakang memberi pengarahan dan dorongan, dari atas memberi pengayoman, dari bawah memberi dukungan dan pengejawantahan dalam bentuk pengabdian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dari penelitian ini maka dapat dirangkum suatu kesimpulan secara umum sebagai berikut : hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja di KFC Plaza Surabaya dengan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi V. PT. Rineka Cipta, Bandung. (Hal : 131)
- As'ad, Moh., 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta. (Hal : 103)
- Cowling, Alan & Philip James, 1996. *Manajemen Personalia dan Hubungan Industrial*. Andi, Yogyakarta. (Hal : 93)

- Ghani, Mohammad, 2003. *Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Perspektif*. Ghalia Indonesia, Yogyakarta. (Hal : 138)
- Handoko, T. Hani, 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFU UGM, Yogyakarta. (Hal : 88)
- Hariandja, Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia – pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Grasindo, Jakarta. (Hal : 138)
- Hasibuan, Malayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. (Hal : 96)
- Iswanti, dkk, 2007. *Make It Happen. Wujudkan Cita – Citamu (Autobiografi)*. Corporate Communication PT. Trakindo Utama. Penerbit kata, Jakarta. Tidak untuk dipublikasikan.
- Latipun, 2006. *Psikologi Eksperimen*, edisi 2. Malang : UPT Penerbitan UMM (Hal : 41)
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta. (Hal : 59)
- Mathis, Robert & John Hackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta. (Hal : 46)
- Munandar, dkk, 2004. *Peran Budaya Organisasi dalam peningkatan unjuk kerja di perusahaan*. Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Bogor.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta. (Hal : 76)
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Budaya organisasi*. PT. Rineka Cipta, Jakarta. (Hal:91)
- Ndraha, Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya organisasi*. PT. Rineka Cipta, Jakarta. (Hal:58)
- Panggabean, S. Mutiara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta. (Hal : 128)
- Robbins, P. Stephen. 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcam, Jakarta. (Hal : 479)

- Robbins, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan, Prentice Hall, Jakarta. (Hal : 724)
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta. (Hal : 721)
- Sobirin, Achmad, 2007. *Budaya Organisasi*. Unit penerbit dan percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta. (Hal : 220)
- Soedjono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya, Jawa Timur*. <http://www.puslit.petra.ac.id/~puslit/journals>
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis.*, CV. Alfabeta, Bandung. (Hal : 261)
- Sulistiyani, Ambar & Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha ilmu, yogyakarta. (Hal : 65)
- Sunarto, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Annus, yogyakarta. (Hal : 86)
- Susanto, AB., 1997. *Budaya Perusahaan : Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis*. Cetakan pertama, elex media komputindo, jakarta. (Hal : 77)
- Tika, pabundu, 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi aksara, jakarta. (Hal : 105)