

ANALISI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL HAPPY INN KENDARI

¹Wa Ode St Nurhalija ²Jopang ³Liwaul

¹Mahasiswa dan ^{2,3}Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara, Indonesia

Waodesitinurhalija01@gmail.com,

ABSTRACT.

The formulation of the problem in this study was to find out how Organizational Culture in Improving Employee Satisfaction at Happy Inn Hotel Kendari, The data analysis technique used in this study was descriptive qualitative and the data collection techniques used in this study were observation, interviews and documentation

From the results of the study show that organizational culture forms employees who are able to adapt to the environment and unites members of the organization to improve results every day the employee is trained and guided effectively and job satisfaction can also be interpreted as a match between the expectations of an employee with the benefits he gets from the work becomes an organizational culture and job satisfaction are interconnected.

Keywords: Organizational Culture in Improving Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi Sumber Daya Manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalan dan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Pengaturan juga berkait pemenuhan kebutuhan manusia (pemberian kompensasi) secara terus menerus dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja

Oleh karena itu, Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi bisa diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko,

2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Budaya Organisasi

Riana Ida Bagus Dan L Gede (2014; 248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational cultur*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi

Budaya organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Budaya yang kuat akan memberikan dampak positif terhadap Kepuasan kerja karyawan sedangkan budaya yang lemah akan memberikan dampak negatif terhadap kepuasan seorang karyawan budaya yang kuat juga akan mempengaruhi kerja karyawan. Maka dari itu pemahaman tentang budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk membangun budaya organisasi yang kuat. Apabila suatu organisasi yang kuat maka karyawan akan memiliki nilai-nilai lebih dalam melaksanakan pekerjaannya dan apabila mereka senang maka hasil yang dihasilkan juga akan maksimal dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Moorhead dan Ricky (1999), memberikan definisi budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Ciri-ciri Budaya Organisasi Robbins (2002) menyatakan bahwa dalam sebuah perusahaan memiliki 5 ciri-ciri yaitu:

1. Inovasi Dan Pengambilan Resiko, Semakin besar keyakinan seseorang pada kemampuan sendiri, maka semakin besar keyakinan orang tersebut akan kesanggupan mempengaruhi hasil dan keputusan, dan semakin besar pula kesediaan seseorang untuk mencoba apa yang menurut orang lain sebagai risiko.
2. Perhatian Terhadap Detail, Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, teliti, analisis dan perhatian terhadap apa yang di kerjakan dengan mengikuti SOP yang ada.
3. Orientasi Hasil, Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang, Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil pada karyawan didalam organisasi tersebut.

5. Orientasi tim, Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim, bukannya individu. Orientasi tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik.

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seseorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya. Nor Liyana Dan Mansor Abu Talib (2010 Juni). Mengemukakan sebagai berikut:

1. Kepuasan atas pekerjaannya

Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut:

2. Kepuasan pada atasan

Kepuasan pada atasan ataralain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan pada atasan. Kepuasan terhadap gaya pimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

3. Kepuasan pada rekan kerja

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antara sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seseorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membantu tali persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan

a. Fungsi Budaya Organisasi

Veithzal Dan Rivai (2009) menjabarkan beberapa fungsi organisasi dalam bukunya di mana budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

b. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Dalam sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM). merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan SDM

dalam perusahaan akan tampak dalam bentuk tenaga kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan harus mampu memfasilitasi tumbuhnya budaya organisasi serta memahami pentingnya menjadikan sumber daya manusia yang dimiliki bisa dikelola dengan baik. Budaya merupakan implementasi dari sikap atau perpaduan antara nilai-nilai yang ditanamkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

c. Upaya Melestarikan Budaya Organisasi

Robbins (2003) menyatakan bahwa untuk mempertahankan budaya organisasi, terdapat tiga kekuatan untuk memainkan suatu peran penting, yaitu :

1. Tindakan dan keterlibatan manajemen puncak. Komitmen manajemen puncak yang diperagakan amat menentukan implementasi perubahan budaya organisasi. Wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru, tindakan dan keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya dukungan sumber daya yang dialokasikan.
2. Praktek seleksi.
Direkrut dan diseleksi orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan kepemimpinan dan keteladanan untuk mempertahankan budaya sesuai dengan kaidah dan norma dari tata nilai dari budaya organisasi.
3. Metode dan keefektifan penerapan sosialisasi. Bagaimana bagusnya pelaksanaan penerimaan dan penyeleksian pegawai baru yang dilakukan suatu organisasi

d. Hubungan Kerja Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Menurut Handoko H (1992;196), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

B. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Baron Dan Byrne (1994) ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. Faktor kedua yaitu faktor individual atau karakteristik karyawan. Pada faktor individual ada dua predictor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, hal itu berarti dua faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.

a. Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor–faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya

1. Gaji / Imbalan
2. Kondisi kerja yang menunjang
3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan

b. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan

1. Turnover, Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur, Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

c. Faktor Produksi yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Masalah kepuasan kerja adalah juga menyangkut masalah tentang pemenuhan kebutuhan pada karyawan. Dalam ilmu manajemen telah lama disadari bahwa manusia adalah suatu faktor produksi penting dan menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Manusia sebagai bagian dalam proses produksi tidak dapat disamakan dengan faktor-faktor produksi lainnya, seperti mesin, tanah, modal, dan lain- lain.

d. Indikator Kerja

Menurut Robbins (2006) terdapat enam indikator untuk mengukur kerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas, kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

e. Motivasi Kerja

Menurut Colquitt Dan Wesson (2009) motivasi suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan.

Menurut Siagian Dan Sondong P.(2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa
 - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) Dengan pekerjaan sesuai dengan keahliannya maka akan menimbulkan semangat dorongan untuk bekerja dengan hasil maksimal.
 - b. Promosi (*advancement*) Besar kecilnya kemungkinan maju dalam pekerjaannya yaitu bentuk perwujudan dari aktualisasi diri, proses untuk

mewujudkan dirinya yang terbaik sejalan dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya, kemajuan akan terlihat dan timbul motivasi dalam diri seseorang.

- c. Tanggung jawab (*responsibility*) Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Dengan semakin berat tanggung jawab akan termotivasi untuk
- d. Pencapaian (*achievement*) Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang dengan melaksanakan tugas yang lebih maju begitu juga sebaliknya dengan tanggung jawab yang kecil maka akan menurun motivasi kerjanya.

C. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan terhadap kepuasan kerja ada beberapa teori tentang kepuasan kerja karyawan yaitu: (Rivai 2006:475).

- a. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)
- b. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)
- c. Teori keadilan (*equity theory*).
- d. Teori dua faktor (*two factor theory*)

D. Efek Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akan memberikan pengaruh dan efek terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan dan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efek kepuasan terhadap kinerja karyawan adalah (Robbins, 2003 : 102-104).

a. Kepuasan dan produktivitas

Adanya keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak terpuaskan. Produktivitas dalam hal ini dapat disamakan dengan prestasi, dimana hubungan antara prestasi dengan kepuasan kerja merupakan hubungan arah anak panah akibat yang dipengaruhi oleh rasa keadilan maupun faktor dari luar. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan tiga jenis pendekatan.

b. Kepuasan dan kemangkiran

Masuk akal bahwa karyawan tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja lebih besar kemungkinan untuk tidak disiplin (tidak bekerja). Tingkat kemangkiran artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam prakteknya kolerasi itu berarti bahwa seseorang karyawan yang akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga dia mangkir.

c. Kepuasan dan tingkat keluarnya karyawan

Karyawan yang lebih puas

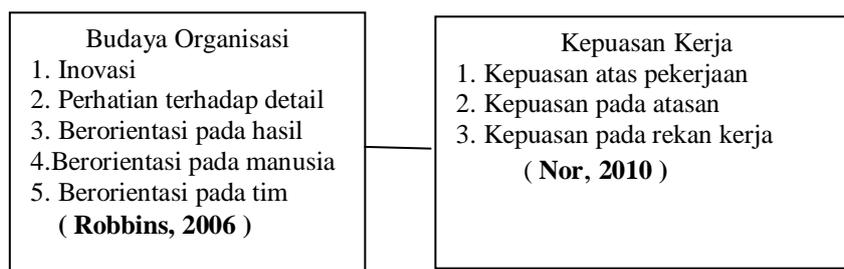
kemungkinan akan lama bertahan dengan perusahaan dimana ia bekerja. Ada faktor lain yang turut menyumbang timbulnya pergantian pegawai seperti : usia mudah, kurang terikat organisasi dan lain-lain. Tetapi Itu semua bermuara pada perasaan puas atau tidak puasnya karyawan dapat melihat keadaanya.

d. Pencegahan Ketidak Pusan Kerja

Ketidak puasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan dimana seseorang merasa kebutuhannya masih jauh dari kesan cukup, artinya masih banyak kebutuhan-kebutuhan yang menuntutnya belum terpenuhi baik dari segi kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja dan sruktur organisasi. Sementara itu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan

E. Kerangka Pikir

Penelitian ini dibuat dengan kerangka pikir yang dibentuk dari karateristik-karateristik yang membentuk budaya organisasi untuk mengetahui seberapa besar hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat di buat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Hotel Happy Inn yang beralamat Jl.Jend. A.Nasution, Kambu, Kota kendari. Dengan alasan untuk meneliti budaya organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berlangsung pada bulan Februari 2016.

B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan pembahsan dan analisis dalam penelitian ini di gunakan prosedur sebagai berikut:

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

C. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah seluruh karyawan hotel happy inn Informan penelitian dipilih secara purposive sampling. Informan penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa informan penelitian dapat memberikan informasi yang selengkap-lengkapnya dan relevan

dengan tujuan penelitian. Informan penelitian yaitu 5 (lima) orang yang terdiri dari Kepala General Manager, Kepala Marketing, Risepsonis, *Front office manager* (FO Manager), House Keeping.

D. Jenis Dan Sumber Data

Sumber data dari dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data premier merupakan data yang secara langsung berhubungan dengan responden. Data premier dalam penelitian ini adalah data yang di dapatkan dari hasil observasi dan wawancara dengan informan. Di dalam penelitian ini informan yang diambil penulis yaitu karyawan Hotel Hapyy Inn Jend.A.Nasution, Kambu, Kota Kendari. Informan adalah orang dalam latar penelitian. Fungsinya sebagai orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Pemanfaatan informan bagi penelitian ialah agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang benar-benar terjangkau (Bambang dan Wahyudi, 2008: 86). Adapun pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan ialah: Bersedia menjadi informan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari laporan, dokumen, catatan, yang di keluarkan oleh Hotel Happy Inn Kendari, juga diperoleh dari literatur kepustakaan seperti buku-buku yang berisi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Mariam Dan Rani, 2009: 150-152). Adapun penjelasan lebih rinci sebagai berikut:

- a. Reduksi Data
- b. Penyajian Data
- c. Penarikan Kesimpulan

F. Definisi Konsep

1. Budaya organisasi

Komunikasi antara pemimpin dan bawaha dalam sebuah Budaya organisasi sangat memberikan banyak manfaat secara langsung yaitu memudahkan para anggota berkerja dari instruksi-instruksi yang telah diberikan dari atasan dan untuk mengurangi kesalahpahaman. Kepercayaan pimpinan dalam mendelegasikan wewenang dan tugas kepada bawahan, dan bawahan juga harus bekerja sesuai apa yang diharapkan pemimpin agar tercapainya tujuan perusahaan. Kesiediaan pimpinan untuk memberikan bimbingan dan

pengarahan kepada bawahan, dan kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2. Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seseorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seseorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari perjanya tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Sejarah Berdirinya Hotel Happy Inn Kendari

Istilah *Hotel Happy Inn*, suda tidak asing lagi bagi masyarakat baik itu dari desa maupun di Kota Kendari itu sendiri. Hotel happy inn berdiri sejak tahun 2013. Singkat cerita, hotel happy inn awalnya hanya ruko biasa dan dulu sempat dibuka sebagai counter kecil. Dengan modal nekat sang pemilik rukoh tersebut atas Nama Bapak Liwong Wijono, beliau adalah seorang pendatang di Kota Kendari beliau berasal dari turunan Cinna dan Makassar. Selama beberapa tahun usaha beliau mengalami penurunan sehingga di tahun 2013 di renofasilah gedung ini dan dijadikan Hotel Happy Inn. Dinamakan Hotel Happy Inn (HI) kini prospek Hotel Happy Inn terkenal dikalangan masyarakat seiring dengan maraknya demand stabil di atas 80% tingkat hunian, dan cukup menguntungkan mengingat biaya operasional hotel pada umumnya 20% dari tingkat hunian.

Hal ini juga akan dilakukan oleh bapak Liwong Wijono, selaku pemilik dari Hotel Happy Inn Kendari, dan Heppy Inn merupakan hotel yang di bangun oleh Management yang terdapat di Kota Kendari, Hotel Happy Inn Kendari didirikan pada tanggal 15 Juli 2013 dan di resmikan pada tanggal 08 April 2014, Hotel Happy Inn ini memiliki 30 kamar dan Hotel yang berada dekat dengan pusat kota ini juga menawarkan beberapa fasilitas unggulan bagi para tamu antara lain, Hotspot area dari lantai 1-2, CCTV tetapi juga mempunyai beberapa kekurangan di area Hotel yaitu lahan parkir yang tidak begitu luas dan hanya mampu menampung beberapa motor dan mobil.

Keuntungan menginap Hotel Happy Inn Kendari memiliki beberapa manfaat. Hal ini dilatar belakangi karena pengunjung selama ini sulit untuk mencari hotel yang memiliki fasilitas tersebut.

Kendari Sulawesi Tenggara Hal ini dilakukan karena pengunjung selama ini sulit untuk mencari hotel yang memiliki fasilitas tersebut para tamunya yang akan menginap. Hotel Happy Inn Kendari menawarkan 3 tipe kamar, yaitu Superior, Deluxe, dan Suite. Tamu akan dimanjakan dengan berbagai fasilitas lengkap, seperti: penyejuk ruangan (AC), Telepon, Televisi, Jaringan Internet, Double/Twin pada setiap kamarnya. Untuk menunjang kebutuhan para tamu, fasilitas lain juga tersedia, seperti: pusat bisnis, layanan kamar 24 jam, area *hotspot*, ruang pertemuan, *lobby lounge*, *coffee shop*, dan area parkir kendaraan yang tida begitu luas.

b. Tujuan Hotel Happy Inn Kendari

- a. Meningkatkan daya dan hasil guna aset Hotel Happy Inn Kendari yang sekaligus merupakan asset Sulawesi Tenggara.

- b. Menjaga tali persaudaraan sesama karyawan, khususnya Hotel Happy Inn Kendari, para pengusaha serta utamah di Sulawesi Tenggara dan seluruh dunia.

c. Visi dan Misi Hotel Happy Inn Kendari

a. Visi

1. Dikenal sebagai Hotel Happy Inn terbaik di seluruh Sulawesi Tenggara dengan menciptakan pelayanan yang maksimal, dan berkualitas, yang menjamin profitabilitas tertinggi dan meningkatkan kepuasan sesuai dengan harapan pelanggan.

b. Misi

Adapun Misi Hotel Happy Inn Kendari adalah:

1. Menjadikan tempat yang menyenangkan bagi para pengunjung
Memberikan kepuasan kepada para pengunjung hotel dengan melakukan pelayanan terbaik
2. Meningkatkan arus investasi kota Kendari yang diharapkan dapat menciptakan multiplier effect dengan menggunakan keterampilan manajer
3. Membuka peluang kerja kepada masyarakat.
4. Mendorong pembangunan sektor pariwisata kota Kendari.

d. Letak geografis

Hotel Happy Inn Kendari terletak di Jl. Jend. A. Nasution, Kambu, Kendari Sulawesi Tenggara. Hotel ini dikenal dengan bentuk sederhana, kualitas memuaskan dan dapat lebih muda di mengerti. Hotel ini juga berdekatan dengan beberapa tempat yang menarik di sekitar Hotel.

B. Karakteristik Informan Penelitian

Informan yang diwawancarai dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yaitu *General Manajer* Hotel Happy Inn Kendari, Kepala *Marketing*, Kepala *risepsonis 1* orang dan , *House keeping* Informan ini telah di sesuaikan dengan kebutuhan yang di perlukan oleh penelitian.

C. Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja Karyawan pada Hotel Happy Inn Kendari

a. Budaya Organisasi

Riana, Ida Bagus Dan L Gede (2014; 248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational cultur*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.

b. Kepuasan kerja karyawan

Menurut Luthans (2011), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari seseorang yang muncul dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan hasil prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

c. Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan

Robbins (2001) Mengemukakan sebuah model yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Inovasi, baik karena Manager bertanggung jawab dengan karyawan atas tindakan yang memungkinkan karyawan dan mengembangkan minat mereka serta memberikan keyakinan pada karyawan?
2. Perhatian pada detail, sangat baik karena kami sangat memperhatikan permintaan tamu/pelanggan agar terkesan dengan apa yang diberikan karyawan?
3. Orientasi hasil, belum baik kami hanya bisa membantu karyawan untuk mengetahui dan membantu para karyawan baru?
4. Orientasi orang, kurang baik karena semua karyawan baru membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungannya?
5. Orientasi tim, baik karena kami bekerja sama dalam melakukan pelayanan tamu/pelanggan?

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan ini dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan hendaknya menjalankan kegiatan promosi jabatan bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik.
2. Pimpinan agar lebih memperhatikan karyawannya lagi agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan kerja sama.
3. Sebaiknya pihak manajemen Hotel Happy Inn dapat memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja karyawan seperti faktor hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan harusnya manajemen hotel menjaga hubungan baik antara menejer dengan karyawan.
4. bagi perusahaan yang belum bekerja dengan baik pemimpin harus selalu memperhatikan tanggung jawabnya.

5. Para karyawan sebaiknya melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh agar tujuan perusahaan dapat tercapai efektif
6. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman (2002). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK, Volume 1 nomor 2, Juni 2016.*
- AS'ad (1995) *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di sumatera utara. medan: Universitas Sumatera Utara*
- Baron dan Byrne (1994). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Bintang III dan II Di Kota Kupang. *Tesis MM Pascasarajan Universitas Brawijaya Malang Tidak Dipublikasikan.*
- Budiyono Dan Amirullah Haris (2004, September). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2), 124-135.*
- Bambang Dan Wahyudi (2008). *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung: Raja Grafindo
- Colquitt Dan Werson, (2009). *Organizational Behavior* McGraw Hill International Edition.
- Dessler Dan Gary (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks hal 46
- De Jong, J & Den Hartog, D. (2003). *Leadership as a determinant of innovative behavior. A conceptual framework.* International Journal of Innovation Management.
- Fuad Mas'Ud (2004). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep Dan Aplikasi,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gomes Dan Faustino C., (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Dessler Dan Gary (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.

- Handoko (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi BBPE, Yogyakarta. (buku hal 38-42)
- Handoko H (1992). *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta:BPFE.
- (1998) *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta Liberty
- Hasibuan Dan Melayu (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan (1990) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan kunci keberhasilan*, Penerbit Hj Masagung, Jakarta 1990.
- Hartline Michael Dan Ferrell (1996) *The Management of Customer-Contact Service Employees: An Empirical Investigation*, Journal of Marketing, 60(4): 52-70.
- H. Teman Dan Koesmono, (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188.
- Luthans (2011) *Organizational kepuasan kerja Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara Dan Anwar Prabu (2005) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mariam Dan Rani (2009) *Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai variabel Intervening Pada Kantot Pusat, Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Mathis Dan Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba empat.
- Moehariono (2012). *Pengukuran Kerja Berbasis Kopetensi*”. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Moeljono Dan Djokosantoso (2003). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, Edisi 1, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Manetje Dan Martins (2009) *The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment*, Southern African Business Review, 13(1):87-111.

- Mas'Ud.(2004).*Survai Diagnosis Organisasiona(Konsep Dan Aplikasi)*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro,Semarang.
- Moorhead Dan Ricky (1999). *Human resources management*. 7th Ed. New York: Prentice Hall, Inc.
- Nor Liyana Mohd Boki Dan Mansor Abu Talib (2010,Juni). Tekanan kerja, motivasi dan kepuasan kerja tentera laut armada tentera laut diraja malaysia. *Jurnal Kemanusiaan*, bil.15.
- Ni Ketut Dan Laswitarni (2010). *Dudaya Organisasi,Kepuasan Kerja,Motivasi,dan kinerja karyawan (suatu studi di PT Delta Satria Dewata Denpasar)* [htt://stimidenpasar-jurnal.com/phocadownload/2010/](http://stimidenpasar-jurnal.com/phocadownload/2010/) diunduh tanggal 08 Desember 2013.
- Nawawi Dan Hadari (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Robbins Dan Judge(2009). *Perilaku Organisasi*, Jakarta:Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Essentials of organizational behavior* (Terjemahan),Edisi Kelima.Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Robbins Dan Stepher P (2003)Perilaku Organisasi.Index.Jakarta.
- Robbins Dan Judge (2008).*Perilaku Organisasi* Buku 2,Jakarta:Salemba Empat.
- Robbins SP, & Judge. (2007), *Perilaku Organisasi*, Ali Bahasa Drs Beyamin Molan Jakarta : Salemba empat.
- Robbins Dan Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, (2006) “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Ruky,(2002).*Sistem Manajemen Kinerja*.Gramedia Pustaka Utama:Jakarta.
- .Riana, Ida Bagus Dan I Gede. (2014) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.

Skripsi:

Analisa Dan Lucky wulan (2011) Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota semarang) Skripsi Semarang Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Lucky Wulan (2011). *Analisi budaya organisasi Terhadap Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro

Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 7 (2).

Mariam Dan Rani (2009) Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai variabel Intervening Pada Kantot Pusat, Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Prima Dan Nugrah S (2010). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Secretariat Daerah Kabupaten Dari Sumatra Utara, *Jurnal Skripsi* dipublikasi Universitas Sumatra Utara. Medan.

Wibowo (2006). Analisis Peran Pemimpin dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang), Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Jurnal:

Rivai, Veithzal. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Pertama. Diedit oleh Triyana Iskandarsyah. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.

—————(2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek, Edisi Pratama, Penerbit PT. Grafndo Persada: Jakarta., SP, Dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta:

—————(2006) *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dan teori kepratik*, Edisi pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

- Reski (2008). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Puskesmas Besuki Sutibondon Jurnal.
- Sudarmkayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sinha Dan Kounteya (2001). Dampak motivasi karyawan pada hubungan gaya kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. SNA X. Makassar.
- Siagian Dan Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara.
- Siswanto, (3005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sulastri Dan Taharuddin. (2016) "Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT .PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1).
- Soedjono (2005). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel di Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7 no 1*.
- Schien (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey- Bass. San Fransisco.
- Septian Anggraini (2009). *Pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja pd PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelawan*, Perode Januari.
- Sedarmayanti (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Testa Dan Mark R (1999) Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Invetigation. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 20 No.3 pp.
- Widodo Dan Joko (2006). *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*. Malang. Banyu Media Publishing