

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BPR PARASAHABAT BEKASI CABANG KARAWANG**

**Fatimah, Dwi Astuti**

E-mail: [\\*fatimahgemini96@gmail.com](mailto:fatimahgemini96@gmail.com)<sup>1</sup>, [Dwiastuti@pelitabangsa.ac.id](mailto:Dwiastuti@pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>

Sastra Inggris, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi

### **Abstrak**

PT BPR Parasahabat Bekasi adalah perusahaan Bank Perekonomian Rakyat (BPR) yang bergerak di bidang keuangan dan pembiayaan. BPR merupakan satu diantara banyaknya jenis bank yang memberi layanannya pada UMKM serta berlokasi dekat dengan masyarakat yang membutuhkan. Karyawan BPR memiliki peran penting dalam membangun hubungan dengan nasabah, terutama karena BPR sering kali berinteraksi langsung dengan masyarakat setempat. Untuk itu tujuannya studi ini guna menganalisa pengaruhnya budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan di PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang. Budaya organisasi yang kuat diyakini dapat membuat lingkungan kerjanya positif dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Studi ini memakai metodologi kuantitatif dengan pendekatannya survei. Data dihimpun memakai kuesioner terstruktur yang disembarkannya pada seluruh karyawan PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang dengan metode random sampling banyaknya 95 partisipan. Datanya terhimpun lalu dianalisa memakai SPSS v27. Temuan studi ini memperlihatkan budaya organisasi ada pengaruhnya positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari studi yakni pentingnya bagi manajemen PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang untuk terus membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif guna meningkatkannya kepuasan kerja karyawan, akhirnya bisa meningkatkannya kinerja organisasi secara keseluruhan

**Kata Kunci** Budaya, Organisasi, Kepuasan Kerja .  
karyawan

## Abstract

PT BPR Parasahabat Bekasi is a Rural Bank (BPR) company engaged in finance and financing. BPR is one of many types of banks that provide services to MSMEs and are located close to communities in need. BPR employees play an important role in building relationships with customers, especially since BPR often interacts directly with the local community. Therefore, the purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture on employee job satisfaction at PT BPR Parasahabat Bekasi Branch Karawang. A strong organizational culture is believed to create a positive work environment and have an impact on employee job satisfaction. This study uses a quantitative methodology with a survey approach. Data was collected using a structured questionnaire distributed to all employees of PT BPR Parasahabat Bekasi Karawang Branch using a random sampling method with 95 participants. The data was analyzed using SPSS v27. The findings of this study indicate that organizational culture has a significant positive influence on employee job satisfaction. The implications of this study are that it is important for the management of PT BPR Parasahabat Bekasi Branch Karawang to continue building and maintaining a positive organizational culture to enhance employee job satisfaction, ultimately improving overall organizational performance.

Keywords: Organizational, Culture, Employee Job Satisfaction

## Pendahuluan

Pada saat ini dengan persaingannya bisnis makin ketat, sumber daya manusia menjadi aset krusial bagi keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor perbankan. PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang, sebagai lembaga keuangan yang melayani masyarakat mikro, kecil, dan menengah, sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Selain memiliki kecakapan teknis, karyawan BPR harus mampu menjalin hubungan yang positif dengan konsumen. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang berdampak pada kualitas layanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya dukungan di dalam perusahaan dapat meningkatkan hasil kerja (Maulana, 2025). Serta Budaya organisasi kuat positif bisa menumbuhkan lingkungan kerjanya yang mendukung, memperkuat motivasi karyawan, dan secara signifikan meningkatkan tingkat produktivitas secara keseluruhan. (Bakker & Demerouti, 2017).

Ketika pekerja tidak bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin sering meninggalkan perusahaan dan tidak bertahan untuk waktu yang lama (Nurrohmat & Lestari, 2021). Tujuannya studi ini guna menganalisa pengaruhnya budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan di PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang. Diharapkan, hubungannya ini bisa dipahami dengan lebih baik guna membantu manajemen perusahaan dalam meningkatkannya kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Riset ini dapat membantu pengembangan SDM di sektor perbankan, khususnya BPR, dengan meningkatkan kualitas layanan yang ditawarkan kepada masyarakat dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif. Di tempat kerja saat ini, salah satu elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan efektif adalah budaya organisasi. Perilaku karyawan, interaksi interpersonal, dan sikap terhadap pekerjaan semuanya dipengaruhi oleh nilai-nilai, konvensi, dan keyakinan yang tercermin dalam budaya organisasi. Lembaga perbankan PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang, yang memberi layanannya pada UMKM,

membutuhkan karyawannya untuk melakukan yang terbaik dan memiliki interaksi yang positif dengan nasabah.

Namun demikian, terdapat tantangan yang muncul seperti tingkat stres kerja, pergantian karyawan, hingga penurunan motivasi yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Dengan demikian, penting guna memahaminya bagaimana budaya organisasi yang diimplementasikan pada perusahaan bisa memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Studi ini berangkat dari urgensi tersebut, dengan harapan bisa memberi kontribusinya pada pengembangannya strategi manajemen secara optimal.

Budaya Organisasi, nilai-nilai, keyakinan, dan konvensi umum organisasi membentuk pemikiran, perilaku, dan interaksi anggotanya satu sama lain. Hal ini dikenal sebagai budaya organisasi (Schein, 2010). Karyawan disatukan oleh budaya organisasi, yang juga memberikan tujuan dan arah untuk pekerjaan mereka (Judge & Robbins, 2017). Kekuatan budaya organisasi dapat memengaruhi efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. (Rizky, 2022).

Dimensi-dimensi budaya organisasi yang relevan dalam konteks kepuasan kerja meliputi (Cameron & Quinn, 2011):

Budaya Klen (Clan Culture): Fokus pada kolaborasi, tim kerja, dan hubungan interpersonal yang hangat. Budaya Adhokrasi (Adhocracy Culture): Menekankan pada inovasi, kreativitas, dan fleksibilitas. Budaya Pasar (Market Culture): Berorientasi pada hasil, persaingan, dan pencapaian tujuan. Budaya Hierarki (Hierarchy Culture): Dicitrakan oleh struktur formal, aturan yang jelas, dan kontrol yang ketat.

Kepuasan Kerja: Karyawan Kepuasan kerja menggambarkan tingkat sejauh mana karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka (Lok & Crawford, 2004). Ini adalah pola pikir yang kompleks yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang terkait dengan tempat kerja, termasuk gaji, tunjangan, peluang untuk maju, interaksi dengan teman kerja serta atasan, lalu sifat pekerjaannya (Spector, 1997). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas, penurunan tingkat turnover, dan peningkatan perilaku organisasi yang positif (Organ & Bateman, 1991).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Budaya organisasi yang kuat dan positif diyakini memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Ketika nilai organisasi relevan dengan nilainya individu karyawan, serta ketika budaya organisasi mendukung pertumbuhan, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat (Alvesson, 2002). Budaya yang partisipatif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki suara, dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Sebaliknya, budaya yang otoriter, tidak komunikatif, atau penuh dengan konflik dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres karyawan. (Anjeli et al., 2024)

Penelitian Terdahulu yang Relevan: Terdapat beragam referensi studi terdahulu relevan dengan studi ini yakni:

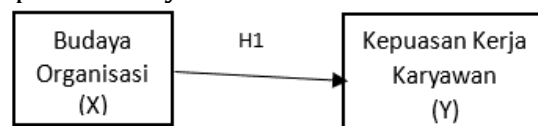
- 1) Wijayanti et al. (2020) meneliti pengaruhnya budaya organisasi dan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan pada sebuah bank perkreditan rakyat di Bali. Temuan memperlihatkan budaya organisasi yang kuat dan positif mempunyai pengaruhnya signifikan pada kepuasan kerja karyawan. (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha, 7(1), 1-11.)
- 2) Pratama dan Kusuma (2021) melakukan penelitian kuantitatif pada karyawan bank di Jawa Timur dan menemukan budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan serta inovasi secara positif memengaruhi kepuasan kerja. (Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 150-165.)

- 3) Rahmawati dan Supriyanto (2022) menganalisa pengaruhnya budaya organisasi [ada kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan syariah. Studi mereka memperlihatkan budaya organisasi yang Islami dan mendukung memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan. (Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, 9(5), 789-802.)
- 4) Saputra et al. (2023) mengkaji peran mediasi kepemimpinan transformasional dalam hubungannya antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di BUMN sektor keuangan. Temuan mengindikasikan budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif, yang didukung oleh kepemimpinan transformasional, secara signifikan meningkatkannya kepuasan kerja. (Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, 9(1), 120-135.)
- 5) Anggraini dan Susanto (2024) melakukan studi kasus pada beberapa BPR di Jawa Tengah dan menemukan budaya organisasi yang menekankan pada integritas dan layanan pelanggan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan, terutama dalam interaksi mereka dengan nasabah. (Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi, 9(2), 200-215.)

Ruang Lingkup Penelitian. Studi ini difokuskan pada karyawan PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang. Variable independent pada studi yakni budaya organisasi, sedangkan variable dependent yakni kepuasan kerja karyawan. Studi ini memakai pendekatannya kuantitatif dengan metodologi survei serta memakai kuesioner sebagai alat penghimpunan datanya.

Kerangka Teoretis ini akan menggunakan kerangka teoretis yang menghubungkan budaya organisasi (variable independent) dengan kepuasan kerja karyawan (variable dependent). Konsep ini didasarkan pada pengetahuan bahwa persepsi dan pengalaman pekerja di tempat kerja akan dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan, dan konvensi yang membentuk budaya organisasi, dan bahwa faktor-faktor ini pada akhirnya akan memengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Model yang digunakan dapat mengadopsi dimensi-dimensi budaya organisasi dari Cameron dan Quinn (2011) dan aspek-aspek kepuasan kerja dari Spector (1997).

Kerangka pemikirannya pada studi yakni:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Melihat hal tersebut maka didapat hipotesa pada studi ini yakni :

H1: Budaya organisasi secara positif signifikan ada pengaruhnya pada kepuasan kerja karyawan PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang.

## **METODE PENELITIAN**

### **2.1 Jenis dan Desain Penelitian**

Metodologi riset yang dilaksanakan yakni memakai riset kausal kuantitatif, yang merupakan teknik ilmiah yang meneliti objek-objek nyata yang termasuk dalam kategorinya yang berbeda (Ghozali, 2018), variable dependent pada studi yakni Kepuasan Kerja Karyawan, dan variable independent ialah Pengaruh Budaya organisasi, Desain riset

ini memakai survei dengan kuesioner tertutup jadi alatnya menghimpun data utama, yang disebarkannya pada partisipan melalui metodologi *random sampling*.

## 2.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional memaparkan tiap variable diukur pada konteks studi ini.

- 1) Budaya Organisasi (X): Mengacu pada nilai, norma, serta praktik yang dijalankan perusahaan dan dipersepsikan oleh karyawan. Diukur melalui 10 indikator, antara lain nilai-nilai perusahaan, komunikasi, kerja tim, dan inovasi, menggunakan skala Likert 1-5.
- 2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y): Mengacu pada perasaan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti gaji, hubungan kerja, promosi, dan pengakuan. Diukur melalui 10 indikator, menggunakan skala Likert 1-5.

## 2.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka mendukung menghimpun datanya diperlukan guna studi ini, teknik menghimpun data yang dipakai yakni data primer (tidak melalui media), yakni datanya didapat secara langsung dari lapangan. Setiap karyawan PT BPR Parahabat Bekasi Cabang Karawang mendapatkan kuesioner yang menjadi metodologi penghimpunan data studi. Data sekunder asalnya dari media elektronik serta dihimpun secara tidak langsung. Menurut (DM, 2022) Populasi merupakan sebuah item atau topik dalam wilayah generalisasinya sudah dipilih oleh peneliti untuk dikaji serta diambil simpulan berlandaskan pada jumlah dan kualitas tertentu. Sampel pada studi yakni karyawan PT BPR Parahabat Bekasi Cabang Karawang memakai metodologi *random sampling*.

Pada studi ini, populasinya ialah keseluruhan Karyawan PT bpr Parahabat Bekasi Cabang Karawang jumlahnya 124 orang. Peneliti memakai rumusnya Slovin dalam menentukan jumlahnya sampel dari populasi tersebut, memakai persamaannya yakni:

$$n = N / (1 + N * e^2)$$

Keterangan :

n = Ukurannya Sampel

N = Ukurannya Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasinya (N) ada 124 orang serta tingkatan kesalahannya (e) 0,5% (0,05), maka besaran sampelnya (n) pada studi yakni:

$$n = 124 / (1 + 124 * 0,05^2)$$

$$n = 124 / (1 + 124 * 0,0025)$$

$$n = 124 / (1 + 0,31)$$

$$n = 124 / 1,31$$

$$n = 94,6$$

Melihat perhitungannya, hal ini bisa dikatakan sampelnya pada studi ini dengan membulatkan jadi 95 orang.

## 2.4 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

### 1) Jenis Data

Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau dapat diukur secara statistik. Dalam konteks penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang hasilnya kemudian dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS v27. Pendekatan ini cocok untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel, misalnya antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

### 2) Sumber Data

#### a. Data Primer

Merupakan data utama yang diperoleh langsung dari responden (karyawan PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang). Diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh 95 orang partisipan yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan persepsi mereka terhadap budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja.

b. Data Sekunder

Data pelengkap yang mendukung analisis, dan tidak dikumpulkan langsung dari responden. Bisa berasal dari dokumen internal perusahaan seperti: struktur organisasi, laporan tahunan, kebijakan perusahaan, atau hasil studi sebelumnya. Data ini digunakan untuk memberikan konteks tambahan dan memvalidasi temuan dari data primer.

3) Teknik Pengumpulan Data

Bukan observasi lapangan secara langsung oleh peneliti, tetapi melalui hasil isian kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Disebut "tidak langsung" karena peneliti tidak menyaksikan perilaku karyawan secara langsung, melainkan menyimpulkan berdasarkan jawaban mereka.

## 2.5 Metode Analisis

Datanya diperoleh dianalisa dengan bantuan SPSS v27. Metodologi analisa data yang dipakai pada studi ini didasarkannya pada temuan kuesioner yang terhimpun, setelah itu dilaksanakan pengujiannya pada variable instrumen. Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan pada instrumen studi guna memastikannya kuesioner yang terhimpun konsisten dalam pengukurannya (Ghozali, 2018). Memeriksa fungsinya untuk menentukan kebenaran data yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Validitas kuesioner studi bisa ditentukan oleh pernyataan atau pertanyaan yang dianggap sah (Ghozali, 2018). Sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai salah satu indikator dari sebuah konstruk atau variable diukur melalui pengujiannya reliabilitas. Apabila tiap jawaban dari suatu kuesionernya tetap konstan dan stabil dari waktu ke waktu, maka bisa dikatakan bahwa jawaban tersebut bisa dipercaya. Pengujiannya model regresi didahului dengan pengujiannya asumsi klasik yang disebut juga dengan pengujian kelayakan model. Pengujiannya yang dilaksanakan pada pengujian asumsi klasik pada studi yakni pengujian normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Setelah uji validitas model selesai dilaksanakan, model regresi linier berganda diuji dalam kaitannya dengan hipotesa studi. Hal ini meliputi model persamaan regresi, uji simultan, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesa secara parsial.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

X = Pengaruh Budaya Organisasi

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresinya Variable

## Hasil dan Pembahasan

## .1 Hasil Penelitian

### 4.1.1 Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel Indikator	Cronbach's r-hitung	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.816	0.600	Reliabel
Y.1	0.819	0.169	Valid
Y.2	0.675	0.169	Valid
Y.3	0.764	0.169	Valid
Y.4	0.774	0.169	Valid
Y.5	0.879	0.169	Valid
Y.6	0.899	0.169	Valid
Y.7	0.892	0.169	Valid
Y.8	0.866	0.169	Valid
Y.9	0.865	0.169	Valid
Y.10	0.763	0.169	Valid
Budaya Organisasi (X)	1	0.600	Reliabel
X.1	0.892	0.169	Valid
X.2	0.693	0.169	Valid
X.3	0.832	0.169	Valid
X.4	0.845	0.169	Valid
X.5	0.879	0.169	Valid
X.6	0.900	0.169	Valid
X.7	0.895	0.169	Valid
X.8	0.868	0.169	Valid
X.9	0.869	0.169	Valid
X.10	0.753	0.169	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Melihat hal tersebut, maka bisa dikatakan temuan dari perbandingannya validitas dengan rtabel besarnya 0,169 yang menguji validitas nilai penting. Seluruh data kuesioner studi ini bisa dikatakan valid dan berlanjut ke tahap selanjutnya karena, berdasarkan temuan kuesioner tiap variable, nilainya rhitung total lebih tinggi dari nilainya rtabel krusial besarnya 0,169.

### 4.1.2 Uji Reabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's	Nilai	Keterangan
Indikator	r-hitung	Kritis	
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.816	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi (X)	1	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Melihat hal tersebut, maka bisa dikatakan temuan pengujiannya realibilitas dari tiap item pada tiap variable studi. Pada nilainya *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan batas nilai kritis besarnya 0.600, serta diperlihatkan nilainya variable Kepuasan Kerja Karyawan (0.816), dan Budaya Organisasi (1) melihat secara menyeluruh nilai kritis diatas batas minimalnya nilai kritis 0.600, hal ini bisa dikatakan kedua variable ialah reliable.

#### 4.1.3 Hasil Uji Normalitas Data

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepuasan Kerja karyawan	Budaya Organisasi
N		95	95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	36.7368	38.0000
	Std. Deviation	7.78188	7.94261
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.103
	Positive	.090	.085
	Negative	-.082	-.103
Test Statistic		.090	.103
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.055	.015
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	.048
		Upper Bound	.059
			.019
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Melihat hal tersebut, maka bisa dikatakan pengujiannya normalitas data studi, pada signifikansinya kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* Variable kepuasan kerja karyawan besarnya 0.055. dan Budaya Organisasi yakni 0.015 maka dari itu bisa dikatakan nilainya *Asymp. Sig. (2-tailed)* kedua variable bisa dikatakan lebih dari alpha 5% (0.05), hal ini bisa dinyatakan variable yang diteliti terdistribusi normal data, serta bisa dilanjutkannya dalam tahapan selanjutnya.

#### 4.1.4 Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.362		
Budaya Organisasi	0.799	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Melihat hal tersebut, maka bisa dikatakan pengujiannya multikolinearitas, nilainya VIF memberi penjelasan  $VIF < 10.00$  dari batasan ukurannya, serta nilainya *tolerance variable independent* Budaya Organisasi lebih dari tingkatan signifikansinya 0.10. dari temuan bisa dinyatakan *variable independent* pada studi tidak terindikasinya gejala multikolinearitas, serta bisa diteruskan pada tahapan lanjutan.

#### 4.1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.042	.052		-.808	.421
Budaya Organisasi	.003	.001	.243	2.413	.018

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Melihat hal tersebut, maka bisa dikatakan pengujiannya heteroskedastisitas, Signifikansinya *variable* Budaya Organisasi (**0.018**), mempunyai nilainya lebih dari alpha 5%, ini bisa dinyatakan *variable independent* pada studi tidak ada masalahnya heteroskedastisitas, serta bisa dilanjutkan tahapan lanjutan

#### 4.1.6 Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	0.816 <sup>a</sup>	0.666	0.662	4.52427

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi  
Dependen Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Melihat hal tersebut bisa dinyatakan variable pengaruhnya Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja Karyawan terdapat nilainya *Adjusted R Square* 0.662 atau 66.2% hal ini bisa diberi penjelasan oleh variable independent tersebut, lalu angka sisa 33.8% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti pada studi ini.

#### 4.1.7 Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3788.803	1	3788.803	185.099	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	1903.618	93	20.469		
	Total	5692.421	94			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Melihat hal tersebut, maka temuan uji-F (simultan) variable independent Budaya Organisasi ada pengaruhnya signifikan pada variable terikat Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut diperlihatkan dari nilainya Fhitung 185.099 serta nilainya Ftabel 3.10, lalu nilainya signifikansi 0.000. maka simpulan nilainya Fhitung lebih dari Ftabel ( $185.099 > 3.10$ ), serta besarnya nilai signifikansi kurang dari tingkatan alfa 5% (0.05), temuan ini membuktikannya secara bersamaan model regresi variable independent ada pengaruhnya pada Kepuasan Kerja Karyawan.

#### 4.1.8 Hasil Uji t (Parsial)

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.362	2.280		2.790	0.006
	Budaya Organisasi	0.799	0.059	0.816	13.605	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja karyawan

Melihat hal tersebut, terdapat model persamaannya regresi linier ganda berlandaskannya pada kolom B (*Unstandardized Coefficients*). Hal ini model persamaannya regresi yakni:

$$Y = 6.367 + 0.799X$$

## 4.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan ini secara jelas memperlihatkan budaya organisasi ada pengaruhnya positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang. Temuan ini didukung oleh nilainya signifikansi uji t besarnya 0.000, yang jauh kurang dari tingkat signifikansi 0.05. Selain itu, koefisien regresinya pada variable

Budaya Organisasi yakni positif (0.799), yang mengindikasikan bahwa makin positif budaya organisasi yang dirasakannya pegawai, makin tinggi pula tingkatan kepuasannya kerja.

Pengaruhnya positif ini dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Suasana kerja yang saling membantu, kooperatif, dan damai sering kali dihasilkan oleh organisasi dengan budaya yang kuat dan baik. Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang prinsip-prinsip organisasi cenderung memiliki perasaan memiliki tujuan dan rasa memiliki, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, para pembuat kebijakan harus berusaha untuk meningkatkan budaya organisasi dan program kerja yang berhubungan dengan komitmen, karena hal ini telah terbukti bisa meningkatkannya kinerja karyawan (Astuti, 2022). Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari komunitas yang solid dan didukung oleh rekan kerja serta manajemen, tingkat stres dapat menurun dan motivasi kerja meningkat (Bakker & Demerouti, 2017).

Lebih lanjut, budaya organisasi yang menghargai kontribusi karyawan, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan menjunjung tinggi komunikasi yang efektif juga berkontribusi signifikan pada kepuasannya kerja. Pekerja cenderung puas dengan posisi mereka jika mereka merasa dihargai dan memiliki jalur pengembangan yang jelas. Transparansi dalam komunikasi dan umpan balik yang konstruktif juga menciptakan rasa percaya dan keterlibatan, yang merupakan elemen penting dari kepuasan kerja (Maulana, 2025).

Temuan studi ini adanya kesesuaian dengan berbagai studi terdahulu yang memperlihatkan korelasi positif antara budaya organisasi serta kepuasan kerja. Telah terbukti bahwa budaya organisasi yang fleksibel, kreatif, dan fokus pada pekerjaannya meningkatkan kepuasan karyawan, menurunkan tingkat perputaran, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. (Schein, 2010).

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat penting bagi manajemen PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen perlu secara aktif membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif. Ini dapat dilakukan melalui berbagai upaya, seperti:

- 1) Memperjelas dan mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi secara efektif kepada seluruh karyawan.
- 2) Membangun lingkungan kerjanya inklusif serta memberi dukungan pada karyawan merasa aman dan dihargai.
- 3) Mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka antar tim dan tingkatan hierarki.
- 4) Memberikan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan yang relevan bagi karyawan.
- 5) Memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan kontribusi karyawan.
- 6) Agar tetap mengikuti perubahan lingkungan bisnis dan tuntutan karyawan, budaya organisasi harus ditinjau dan dimodifikasi secara teratur.

Dengan memprioritaskan pembangunan budaya organisasi yang positif, PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang bisa meningkatkannya kepuasannya kerja, akhirnya memberi dampak positif pada kualitas layanan nasabah, kinerja organisasi secara menyeluruh, dan keberlanjutan bisnis jangka panjang.

## **Kesimpulan**

Tujuannya studi ini guna menganalisa pengaruhnya budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan di PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang. Melihat temuan analisa

data kuantitatif yang didapat dari 95 partisipan, bisa dibuat simpulan **budaya organisasi ada pengaruhnya positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan**. Temuannya mengindikasikan makin positif budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan, makin tinggi tingkatan kepuasannya kerja. Temuan ini dibuktikannya dengan uji statistik memperlihatkan nilainya menandakan signifikan serta koefisien regresinya positif pada variable budaya organisasi. Dengan demikian, hipotesa studi bisa dikatakan bahwa budaya organisasi ada pengaruhnya positif pada kepuasan kerja karyawan di PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang terbukti diterima.

## SARAN

Melihat simpulan studi ini, terdapat sarannya pada manajemen PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang:

- 1) **Mempertahankan dan Meningkatkan Budaya Organisasi Positif**  
Manajemen harus terus berupaya untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan elemen-elemen positif dari budaya perusahaan yang telah terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Membangun suasana kerja yang kooperatif, mempromosikan komunikasi yang baik, dan menegaskan kembali prinsip-prinsip organisasi yang positif dapat membantu mencapai hal ini.
- 2) **Fokus pada Keterlibatan Karyawan**  
Budaya organisasi yang kuat seringkali terkait dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi. Manajemen disarankan untuk mencari cara untuk lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan mereka otonomi dalam pekerjaan, dan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi.
- 3) **Pengembangan Karir dan Pelatihan**  
Budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Perusahaan sebaiknya menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir yang jelas dan relevan bagi karyawan di berbagai tingkatan.
- 4) **Pengakuan dan Penghargaan**  
Peningkatan kepuasan kerja dan budaya perusahaan yang sehat dapat dicapai melalui sistem pengakuan dan penghargaan yang adil dan terbuka. Manajemen perlu memastikan bahwa kontribusi dan kinerja karyawan diakui dan dihargai secara proporsional.
- 5) **Evaluasi Budaya Organisasi Secara Berkala**  
Manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap budaya organisasi secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memastikan bahwa budaya organisasi tetap relevan dengan tujuan strategis perusahaan dan kebutuhan karyawan.
- 6) **Penelitian Lanjutan**  
Bagi studi selanjutnya, disarankan untuk melaksanakan eksplorasi pada variable lain yang memungkinkan memengaruhi kepuasannya kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Studi memakai metodologi kualitatif juga bisa dilaksanakan guna mendapat pemahamannya secara komprehensif terkait bagaimana karyawan merasakan dan menginterpretasikan budaya organisasi di PT BPR Parasahabat Bekasi Cabang Karawang

## Daftar Referensi

- Anjeli, A., Setiyana, R., & Jalil, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Barusa Meulaboh. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 256–342.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- DM, G. (2022). *Gujarati: basic econometrics*. McGraw-hill.
- Ghozali, I. (2018a). SPSS Aplikasi Analisis Multivariate Statistik. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*1.
- Ghozali, I. (2018b). SPSS Aplikasi Analisis Multivariate Statistik. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*1.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–338.
- Maulana, B. (2025). PENGARUH BUDAYA DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR PARASAHABAT BEKASI CABANG KARAWANG. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 8(1).
- Nilawati, Sp. M., & Ir. Nelzi Fati, M. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. <http://ppnp.ac.id>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82–85.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organization behavior*. RR Donnelley and Sons Company, USA.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Pratama, A., & Kusuma, I. W. (2021). Pengaruh budaya organisasi berorientasi karyawan dan inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan bank di Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 150-165.
- Rahmawati, D., & Supriyanto. (2022). Pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kepuasan kerja karyawan pada perbankan syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 9(5), 789-802.
- Saputra, F., et al. (2023). Peran mediasi kepemimpinan transformasional dalam hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan BUMN sektor keuangan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 120-135.
- Wijayanti, N. M. A., et al. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPR di Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 7(1), 1-11.