



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI YELLO HOTEL HARBOUR BAY BATAM

Abida Ardelia ¹, Arif Adrian ²

¹ Universitas Negeri Padang

² Universitas Negeri Padang

Email: bidaa406@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan budaya organisasi dan komunikasi di YELLO Hotel Harbour Bay Batam yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 39 karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,777. Artinya, 77,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, dan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 67,141 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja

Abstract

This research is motivated by the problems of organizational culture and communication at YELLO Hotel Harbour Bay Batam which have the potential to affect the level of employee job satisfaction. The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture and communication on job satisfaction. This research uses a quantitative approach with a causal associative method. Data were collected through distributing questionnaires to 39 employees as respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 23. The results showed that organizational culture had a significant effect on job satisfaction, while communication had no significant effect partially. However, simultaneously, both variables had a significant effect on job satisfaction with an Adjusted R Square value of 0.777. This means that 77.7% of the variation in job satisfaction can be explained by these two variables, and the remaining 22.3% is influenced by other factors not examined in this study. The calculated F value is 67.141 with a significance of $0.000 < 0.05$, which shows a significant effect simultaneously.

Keywords: Organizational Culture, Communication, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki potensi yang sangat besar dalam pengembangan sektor pariwisata, yang ditunjang oleh keberagaman sumber daya alam dan kekayaan budaya yang tersebar luas dari ujung barat hingga timur Nusantara, yakni dari Sabang hingga Merauke. Capaian ini tercermin dalam peningkatan signifikan devisa negara yang berasal dari sektor pariwisata, di mana pada tahun 2021 tercatat sebesar 0,54 miliar USD dan melonjak menjadi 7,03 miliar USD pada tahun 2022. Lonjakan ini tidak hanya mencerminkan kontribusi ekonomi yang kian besar, tetapi juga menunjukkan adanya proses pemulihan yang kuat dan cepat setelah terdampak pandemi COVID-19, serta meningkatnya kembali kepercayaan wisatawan terhadap destinasi-destinasi di Indonesia [1]. Kota Batam menjadi salah satu destinasi utama dengan peningkatan kunjungan wisatawan asing sebesar 1,22% sepanjang tahun 2024 [2]. Seiring dengan berkembangnya pariwisata, industri perhotelan di Batam juga mengalami pertumbuhan pesat. Berbagai hotel berbintang hadir untuk memenuhi kebutuhan wisatawan, baik yang datang untuk berlibur maupun perjalanan bisnis. Hotel-hotel ini tidak hanya menyediakan fasilitas akomodasi, tetapi juga menawarkan layanan inovatif guna meningkatkan kenyamanan dan pengalaman tamu [3].

YELLO Hotel Harbour Bay Batam merupakan salah satu dari sedikit hotel di Batam yang berkembang dengan konsep yang inovatif dan unik, desain modern, serta suasana yang ramah dan tidak biasa bagi para tamu. Kepuasan kerja mengacu pada keadaan dimana seorang karyawan merasa tenang dalam menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerjanya, termasuk hubungan interpersonal yang positif. Karyawan yang puas sering kali lebih menikmati pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti kurangnya keharmonisan hubungan antara karyawan dengan atasan atau rekan kerja. Budaya organisasi merupakan pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok sebagai upaya pembelajaran dalam menghadapi tantangan eksternal dan menjaga keharmonisan internal. Dengan demikian, setiap anggota organisasi perlu memahami budaya tersebut agar mampu menafsirkan, memikirkan, dan merasakan permasalahan budaya tersebut agar mampu menafsirkan, memikirkan, dan merasakan permasalahan yang tengah dihadapi. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai seperangkat norma dan nilai yang membentuk perilaku para anggotanya [4]. *Core value Ascott Limited* belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan, bahkan ada beberapa karyawan yang belum menghafal nilai-nilai inti tersebut. Hal ini berdampak pada komunikasi internal, yang dalam beberapa kasus menunjukkan ketidakefektifan, seperti kurangnya penyampaian informasi secara langsung dari atasan maupun antar rekan kerja..

Komunikasi yang tidak berjalan lancar menyebabkan keterlambatan pemahaman informasi kerja, serta menimbulkan perbedaan persepsi antara karyawan dan atasan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan komunikasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan di hotel tersebut.

METODOLOGI

Penelitian ini diklasifikasikan ke dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti secara sistematis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner yang tersusun. Menurut [5], “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner tersebut dapat berupa pertanyaan tertutup dan disebarakan kepada sampel atau responden yaitu

karyawan YELLO Hotel Harbour Bay Batam. Untuk Menguji instrumen penelitian yang dilakukan maka perlu disusun suatu instrumen penelitian. Menurut [5] “skala likert merupakan salah satu bentuk skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian sosial”. Dengan skala ini variabel-variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian menjadi titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Penelitian ini melibatkan 39 responden yaitu seluruh karyawan hotel, dan data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS versi 23.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas *One Simple Kolmogorov-Smirnov*

			Unstandardized Residual
N			39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,58857039
Most Extreme Differences	Absolute		0,141
	Positive		0,141
	Negative		-0,113
Test Statistic			0,141
Asymp. Sig. (2-tailed)			.049 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.396 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,383
		Upper Bound	0,408

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,49 > 0,05$ dan berkesimpulan data distribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

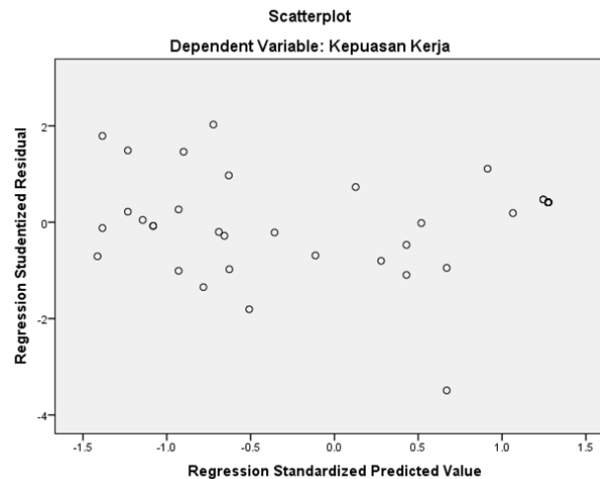
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	0,264	3,791
	Komunikasi	0,264	3,791

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Titik-titik residual menyebar secara acak, menandakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3. Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357,695	2	178,847	67,141	.000 ^b
	Residual	95,895	36	2,664		
	Total	453,590	38			

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung = 67,141 > F tabel = 3,267, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,197	2,934		1,090	0,283
	Budaya Organisasi	0,465	0,085	0,812	5,439	0,000
	Komunikasi	0,091	0,154	0,088	0,588	0,560

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengelolaan data menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung = 5,439 > t tabel = 2,028, dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Dan nilai t hitung = 0,588 < t tabel = 2,028, dan

signifikansi $0,560 > 0,05$. komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	0,789	0,777	1,632

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel, nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₁) dan komunikasi (X₂) secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja (Y) pada YELLO Hotel Harbour Bay Batam sebesar 77,7% dan proporsi sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Pembahasan

Melalui penyebaran kuesioner, seluruh responden yang mengisi kuesioner adalah seluruh karyawan yang ada di YELLO Hotel Harbour Bay Batam. Berdasarkan dimensi-dimensi pada variabel budaya organisasi, komunikasi, kepuasan kerja, hasil dari kuesioner menunjukkan pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan komunikasi) dan variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Berdasarkan hasil kuesioner yang dikumpulkan dari 39 responden, penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 79,5% atau 31 responden adalah laki-laki. Sebagian besar responden berusia 23 tahun dengan persentase 12,8%. Sebanyak 15,4% atau 6 responden berada di departemen *welcome unit (front office)*. Selain itu sebagian besar responden sebesar 48,7% menjabat sebagai staff dan mayoritas lama kerja responden dengan persentase 41% atau 16 responden.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di YELLO Hotel Harbour Bay Batam

Hubungan antara variabel budaya organisasi (X₁) dan variabel kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh nilai $T_{hitung} (5,439) > T_{tabel} (2,028)$ serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial, variabel budaya organisasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh [6] yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karena menciptakan lingkungan kerja yang positif dan terstruktur.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh [7] yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik penerapan budaya organisasi maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Temuan ini juga mendukung hasil dari penelitian sebelumnya oleh [8] dan [9] budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik penerapan budaya organisasi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan YELLO Hotel Harbour Bay Batam.

Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di YELLO Hotel Harbour Bay Batam

Hubungan antara variabel komunikasi (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh nilai T_{hitung} (0,588) < T_{tabel} (2,028) serta tingkat signifikansi sebesar 0,560 > 0,05. Dengan demikian, H0 diterima dan H2 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial, variabel komunikasi (X2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,560 > 0,05. Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tidak terbukti. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang ada belum cukup kuat untuk memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara statistik.

Dalam konteks ini menurut penelitian [10] hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi di tempat kerja, tidak secara signifikan meningkatkan tingkat Kepuasan Kerja. Hal ini dapat memberikan wawasan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja responden.

Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di YELLO Hotel Harbour Bay Batam

Hubungan antara variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh nilai T_{hitung} (67,141) > F_{hitung} (3,267), serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan, variabel budaya organisasi (X1), dan komunikasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan *adjusted R Square* sebesar 0,777 yang berarti variabel budaya organisasi dan komunikasi memiliki pengaruh sebesar 77,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Hasil ini selaras dengan penelitian [11] yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan komunikasi yang terbuka secara simultan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam industri perhotelan. Menurut teori [12], budaya organisasi yang berorientasi pada inovasi, perhatian terhadap detail, hasil, dan kerja tim, bila didukung oleh sistem komunikasi yang efektif, dapat memperkuat keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal temuan peneliti ini juga didukung oleh [13] yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi yang mengedepankan inovasi, perhatian terhadap detail, hasil, dan kerja tim, apabila didukung oleh sistem komunikasi yang efektif, dapat memperkuat keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya peran budaya organisasi dan komunikasi dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di YELLO Hotel Harbour Bay Batam”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan ditunjukkan oleh nilai $T_{hitung} (5,439) > T_{tabel} (2,028)$ serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Variabel komunikasi (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh nilai $T_{hitung} (0,588) < T_{tabel} (2,028)$ serta tingkat signifikansi sebesar $0,560 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial, variabel komunikasi (X2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
- 3) Budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *adjusted R Square* sebesar 0,777 yang berarti variabel budaya organisasi dan komunikasi memiliki pengaruh sebesar 77,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badan Pusat Statistik, "Jumlah Devisa Sektor Pariwisata (Miliar US \$), 2021-2022," Badan Pusat Statistik.
- [2] Antara News, "Kunjungan wisman ke Batam 2024 naik 11 persen dari tahun sebelumnya."
- [3] S. Ulfah, L. Anggraeni, and M. Firdaus, "Analysis of Factors Affecting the Number of Foreign Tourists to Indonesia," *Int J Sci Res Sci Eng Technol*, Sep. 2021.
- [4] A. Tirtadidjaja and R. Sarudin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta," *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, vol. 5, no. 2, Aug. 2022.
- [5] Sugiyono, *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2022.
- [6] P. Pulasari, I. Sudjana, and I. Sudarmawan, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel," *Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, Oct. 2023.
- [7] M. Nauval and M. Yusuf, "Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima," *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, vol. 1, no. 4, 2023.
- [8] Y. F. Br. Sitompul, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru)," *JOM FISIP*, vol. 4, no. 2, 2017.
- [9] A. B. Kembarani, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada SHRI Phala Hotel Sanur Denpasar Balli," 2020.
- [10] J. Suprianto and A. E. Vanomy, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank X," *Fortunate*, vol. 3, no. 2, Nov. 2023.
- [11] V. Tiomantara and I. Adiputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Manajerial dan Kewirausahaan*, Aug. 2021.
- [12] S. P. Robbins, T. A. Judge, and K. Breward, *Essential of Organizational Behaviour*. 2016.
- [13] N. L. Purnawati, I. A. Yulastuti, and P. K. Ribek, "Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Satyagraha*, vol. 4, no. 1, 2021.