

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PIZZA HUT PINANG RANTI

Sevani Tosicopa, Rusfadia Saktiyanti Tjahja, Ahmad Tarmiji Alkhudri

Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Jakarta

tosy.copa@gmail.com

Diterima Redaksi: | Selesai Direvisi: | Diterbitkan *Online*:

Abstract

This research is motivated by the rapid growth of fast-food restaurants in Indonesia, driven by technological advancements and modernization. The success of a fast-food restaurant is determined not only by product quality and service speed but also by the quality of human resources, particularly employee job satisfaction. One factor suspected of influencing job satisfaction is the organizational culture implemented by the company. Based on this background, the study aims to (1) quantitatively analyze the influence of organizational culture on the level of employee job satisfaction at Pizza Hut Pinang Ranti, and (2) identify the most decisive job-satisfaction dimension and interpret employees' response patterns to their perceived working conditions through the Exit–Voice–Loyalty–Neglect (EVLN) framework. More broadly, the issue of employee job satisfaction in the fast-food sector cannot be separated from a larger employment concern. The research utilizes a quantitative approach. The sample consists of all 40 employees at Pizza Hut Pinang Ranti, determined using a saturated sampling (census) technique. Data collection was conducted through questionnaires using a Numerical Rating Scale (NRS) based on Stephen P. Robbins' theory. The results of the simple linear regression analysis show a regression coefficient of 1.158, indicating a positive and direct relationship between organizational culture and job satisfaction. The t-test yielded a value of 5.791, which is greater than the t-table value (2.024), leading to the conclusion that organizational culture has a significant effect on employee job satisfaction. The coefficient of determination of 0.469 indicates that organizational culture accounts for 46.9% of the variation in job satisfaction, while the remainder is influenced by other factors outside this study. Based on the sociological analysis, the findings indicate that within the organizational culture at Pizza Hut Pinang Ranti, the lowest level of job satisfaction occurs in the promotion dimension. However, overall job satisfaction remains relatively stable, in that the dissatisfaction has not yet developed into destructive responses. Nevertheless, it still requires managerial attention to prevent it from evolving into employee exit or neglect in the long term.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Fast-Food Restaurant, Human Resources.*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perkembangan restoran siap saji yang semakin pesat di Indonesia seiring dengan perkembangan teknologi dan modernisasi. Keberhasilan restoran siap saji tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk dan kecepatan layanan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi yang diterapkan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Pizza Hut Pinang Ranti secara kuantitatif, dan (2) mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja yang paling menentukan serta memaknai pola

respons karyawan terhadap kondisi kerja yang dirasakan melalui kerangka EVLN yaitu *Exit* (keluar) - *Voice* (bersuara) - *Loyalty* (komitmen) - *Neglect* (pengabaian), secara kuantitatif, dan (2) mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja yang paling menentukan serta memaknai pola respons karyawan terhadap kondisi kerja yang dirasakan melalui kerangka EVLN. Secara lebih luas, isu kepuasan kerja karyawan pada sektor restoran siap saji tidak dapat dilepaskan dari persoalan ketenagakerjaan yang lebih besar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pizza Hut Pinang Ranti sebanyak 40 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Numerical Rating Scale (NRS) yang disusun berdasarkan teori dari Stephen P. Robbins. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 1,158 yang bernilai positif, sehingga menunjukkan hubungan searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Uji t hitung menghasilkan nilai 5,791 yang lebih besar dari t tabel (2,024), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,469 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan sebesar 46,9% variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan analisis sosiologis, budaya organisasi di Pizza Hut Pinang Ranti nilai kepuasan kerja terendah berada pada dimensi promosi. Namun, secara keseluruhan masih berada pada tahap yang relatif stabil, di mana ketidakpuasan belum berkembang menjadi respons destruktif, tetapi tetap memerlukan perhatian manajemen agar tidak berkembang menjadi keluar atau pengabaian dalam jangka panjang.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Restoran Siap Saji, Sumber Daya Manusia.

Pendahuluan

Perkembangan industri restoran siap saji di Indonesia menunjukkan tren yang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir. Data dari berbagai sumber mengungkapkan setiap tahunnya jumlah restoran siap saji meningkat sekitar 10% hingga 15% . Pertumbuhan ini didorong oleh berbagai faktor, termasuk perubahan gaya hidup masyarakat, peningkatan pendapatan kelas menengah, dan tidak terlepas dari teknologi yang semakin berkembang pesat. Perkembangan teknologi yang semakin pesat turut mendukung pertumbuhan usaha restoran siap saji, terutama dalam hal promosi dan pemasaran. Berdasarkan data tahun 2022 Badan Pusat Statistik, sekitar 68,66% usaha penyedia makan minum skala menengah dan besar memanfaatkan media online untuk mempromosikan produk dan jasanya. Sarana promosi konvensional seperti spanduk, brosur, dan media cetak memang masih digunakan, namun tren menunjukkan pergeseran ke arah digital yang lebih cepat, efisien, dan menjangkau audiens yang lebih luas.

Tabel 1. Persentase Penggunaan Sarana Promosi pada Usaha Penyedia Makan Minum Skala Menengah Besar

Sarana	Persentase penggunaan
TV/Radio	6,48%
Internet/Online	68,66%
Surat kabar/Majalah	4,08%
Spanduk Banner/Billboard	38,25%
Brosur	21,67%
Lainnya	18,74%

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Dengan adanya fenomena tersebut, dapat dikatakan bahwa minat masyarakat Indonesia terhadap restoran siap saji berjalan seiring dengan laju modernisasi. Dalam lanskap industri *food and beverage* yang semakin kompetitif, keberhasilan restoran siap saji tidak hanya ditentukan oleh produk yang ditawarkan, tetapi juga oleh kualitas pelayanan yang diberikan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas pelayanan tersebut adalah karyawan. Karyawan merupakan aset penting dalam operasional restoran siap saji, karena tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, perusahaan akan sulit memberikan pelayanan yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan secara efektif, termasuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja mereka, menjadi hal yang sangat krusial.

Sejalan dengan hal tersebut, praktik pengelolaan karyawan yang efektif dapat diamati dalam industri restoran cepat saji berskala internasional, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang makanan berbasis pizza seperti Pizza Hut dan Domino's Pizza. Kedua perusahaan ini memiliki jaringan yang luas serta standar operasional pelayanan yang relatif serupa. Meskipun demikian, masing-masing perusahaan memiliki karakteristik operasional yang berbeda, baik dari segi konsep pelayanan maupun strategi bisnis yang diterapkan. Perbedaan karakteristik tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

Tabel 1. Perbandingan *Brand* Pizza

Perbandingan	Pizza Hut	Domino's Pizza
Harga	Sedikit lebih mahal	Lebih ekonomis
Menu	Menu lebih bervariasi	Menu lebih praktis
Keunggulan	Pengalaman makan yang lebih lengkap	Kecepatan pengantaran

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Berdasarkan perbandingan tersebut, dapat diketahui bahwa Domino's Pizza lebih dikenal dengan konsep layanan yang menekankan pada kecepatan pengantaran (*delivery service*). Sebaliknya, Pizza Hut mengembangkan konsep pelayanan yang lebih beragam, tidak hanya menyediakan layanan pesan antar, tetapi juga layanan makan di tempat (*dine-in*) serta layanan bawa pulang (*takeaway*). Perbedaan konsep layanan ini berimplikasi pada tingkat interaksi antara karyawan dan pelanggan.

Lebih lanjut, variasi layanan yang dimiliki Pizza Hut menyebabkan intensitas hubungan antara karyawan dan pelanggan menjadi lebih tinggi dibandingkan dengan Domino's Pizza yang sebagian besar berfokus pada layanan pengantaran. Kondisi ini menjadikan kualitas pelayanan di Pizza Hut sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam berinteraksi secara langsung dengan pelanggan. Dengan tingginya intensitas interaksi tersebut, kondisi internal karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan, terutama terkait dengan tingkat kepuasan kerja serta budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja internal, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap pengalaman pelanggan dalam menerima pelayanan.

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Oleh karena itu, untuk mencapai kepuasan pelanggan yang optimal, perusahaan tidak hanya perlu berfokus pada aspek layanan eksternal, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan sebagai bagian dari strategi internal. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga aspek nonfisik seperti budaya organisasi yang diterapkan. Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku, sikap, serta cara kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun demikian, penelitian mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja pada Pizza Hut masih dapat dikaji lebih lanjut dengan melihat karakteristik pada unit atau cabang tertentu. Setiap cabang dapat memiliki kondisi lingkungan kerja, pola interaksi antarkaryawan, serta penerapan budaya organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada kondisi budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Pinang Ranti, Jakarta Timur.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, namun dengan penekanan dan konteks yang berbeda-beda. Prakoso dkk. (2021) menemukan bahwa perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali. Namun, penelitian tersebut dilakukan pada sektor pelayanan publik kesehatan yang memiliki struktur birokrasi dan pola interaksi kerja yang berbeda secara signifikan dari sektor jasa boga cepat saji, sehingga temuannya belum tentu dapat digeneralisasi pada konteks industri restoran. Penelitian yang lebih relevan dilakukan oleh Rizky dkk. (2020), yang secara spesifik mengkaji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pizza Hut di wilayah Jakarta Timur dan menemukan pengaruh yang positif dan signifikan dari kedua variabel tersebut. Temuan Rizky dkk. sejalan dengan penelitian internasional oleh Belias dkk. (2014) dan Tsai (2011), yang juga mengonfirmasi hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pada sektor jasa perbankan dan kesehatan.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut secara umum berhenti pada pembuktian pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara agregat, tanpa menelaah lebih lanjut dimensi kepuasan kerja mana yang paling menentukan dalam konteks operasional restoran cepat saji, maupun bagaimana ketidakpuasan pada dimensi tertentu berpotensi termanifestasi dalam bentuk respons perilaku karyawan, seperti keluar (exit), bersuara (voice), loyalitas (loyalty), atau pengabaian (neglect). Di sinilah letak kesenjangan (research gap) yang berupaya dijawab oleh penelitian ini: alih-alih hanya menguji ada-tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebagaimana telah dilakukan Rizky dkk. (2020) pada wilayah Jakarta Timur secara umum, penelitian ini secara khusus mengidentifikasi urutan prioritas dimensi kepuasan kerja pada satu unit outlet (Pizza Hut Pinang Ranti) yang belum pernah diteliti sebelumnya, sekaligus memaknai temuan tersebut melalui kerangka respons EVLN sebagai kontribusi teoretis tambahan yang belum banyak dieksplorasi pada studi-studi terdahulu.

Kerangka Konsep dan Hipotesis

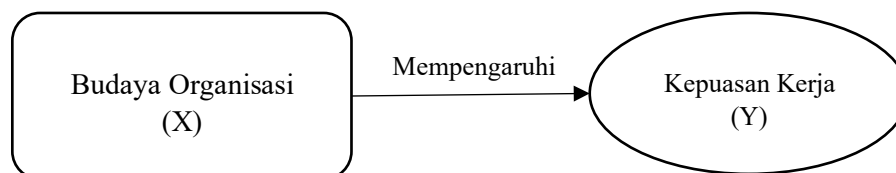
Dalam penelitian ini kerangka konsep difokuskan pada dua konsep utama yakni Budaya organisasi ditetapkan sebagai variabel independen (X), sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel dependen (Y). Kedua variabel tersebut mengacu pada konsep teori Stephen P Robbins, yang masing-masing memiliki definisi dan dimensi sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Dimensi
1.	Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi satu dengan yang lain.	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian Pada Detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas
2.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah respon emosional positif terhadap situasi kerja seseorang, yang dipengaruhi oleh berbagai factor.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Kemudian dirumuskan hipotesis dalam dua bentuk, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

Skema 1. Model Analisis

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Pinang Ranti. Sedangkan Hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Pinang Ranti.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei yang digunakan dalam penelitian ini dirancang secara terstruktur, dimana peneliti menggunakan kuesioner tertutup sebagai alat ukur. Kuesioner dibuat dalam google form dan hard copy dengan mengacu pada skala NRS (*Numerical Rating Scale*) rentang nilai 1-9. Menurut Sugiyono (2016: 97) skala NRS adalah skala yang biasa digunakan untuk menilai

suatu tingkatan seperti sikap, status sosial, dan proses kegiatan lain. Skala NRS ini nantinya akan menghasilkan data mentah berupa angka yang kemudian di kualitatifkan menjadi kategori.

Meskipun pendekatan utama dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, peneliti juga melakukan wawancara semi terstruktur terhadap dua orang informan karyawan (satu dari posisi *Back of House/BOH* dan satu dari posisi *Front of House/FOH*) setelah tahap analisis data kuantitatif selesai dilakukan, wawancara ini diposisikan sebagai data pelengkap.

Kemudian, dalam penelitian ini peneliti memanfaatkan teknik sampel jenuh (*saturated sampling*), yaitu dengan menyertakan seluruh individu yang termasuk dalam populasi sebagai sampel, yakni karyawan tetap dan kontrak di Pizza Hut Pinang Ranti sebanyak 40 responden. Menurut Sugiyono (2016: 85), menyebutkan bahwa sampling jenuh sering disebut juga dengan istilah sensus, yaitu teknik pengambilan data di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pendekatan ini memiliki kelebihan utama berupa minimnya risiko kesalahan representasi, karena tidak ada proses seleksi atau pengambilan sampel secara acak yang bisa menyebabkan bias.

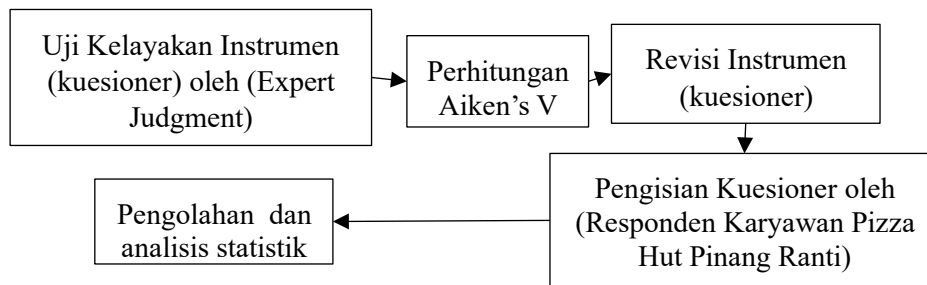
Adapun ketentuan skor dan kategori dalam penelitian ini didapatkan dari rumus Interval dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4. Skala Penilaian Numerical Rating Scale (NRS)

1,0 – 2,6	2,7 – 4,2	4,3 – 5,8	5,9 – 7,4	7,5 – 9,0
<i>Sangat Negatif</i>	<i>Negatif</i>	<i>Netral</i>	<i>Positif</i>	<i>Sangat Positif</i>

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Sebelum instrumen penelitian didistribusikan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan instrumen oleh dua dosen ahli dibidang Sosiologi Organisasi untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan telah sesuai dengan indikator variabel yang diukur. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan pendekatan statistik yang dilakukan secara bertahap sebagai berikut.

Skema 2. Teknik Analisis Data

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Expert judgment bertujuan untuk menilai kesesuaian butir pernyataan dengan indikator variabel, kejelasan redaksi, ketepatan penggunaan bahasa, serta relevansi item terhadap konsep teoritis yang digunakan dalam penelitian. Para ahli diminta memberikan penilaian terhadap setiap item menggunakan skala empat kategori, yaitu:

- Tidak Sesuai (TS) = (1)
- Kurang Sesuai (KS) = (2)
- Sesuai (S) = (3)
- Sangat Sesuai (SS) = (4)

Hasil penilaian dari kedua ahli kemudian dianalisis menggunakan indeks validitas isi *Aiken's V* untuk mengetahui tingkat kesepakatan para ahli terhadap relevansi masing-masing item. Dalam penelitian ini, suatu item dianggap valid secara isi jika memiliki nilai $V \geq 0,60$., perhitungan *Aiken's V* dilakukan dengan rumus:

Rumus :	Keterangan :
$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$	$s = (r - lo)$
	r = skor yang diberikan ahli lo = skor terendah dalam skala (1) n = jumlah ahli (2 orang) c = jumlah kategori penilaian (4 kategori)

Tahapan *expert judgment* dan perhitungan *Aiken's V* ini sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena berfungsi memastikan bahwa instrumen memiliki validitas isi sebelum dilakukan pengolahan dan analisis statistik lebih lanjut dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25.0 dan *Microsoft Excel*.

Kemudian setelah dilakukan validitas isi melalui *expert judgment*, tahap selanjutnya adalah melakukan uji validitas instrumen kepada responden penelitian. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara empiris. Berikut merupakan hasil uji validitas responden dengan total 40 item butir pertanyaan yang mengidentifikasikan bahwa seluruh item dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5. Uji Validitas

VARIABEL X				VARIABEL Y			
No	Nilai	r tabel	Keputusan	No	Nilai	r tabel	Keputusan
P01	0,551	0,312	Valid	P21	0,780	0,312	Valid
P02	0,517	0,312		P22	0,716	0,312	
P03	0,507	0,312		P23	0,880	0,312	
P04	0,438	0,312		P24	0,669	0,312	
P05	0,352	0,312		P25	0,647	0,312	
P06	0,505	0,312		P26	0,683	0,312	
P07	0,471	0,312		P27	0,585	0,312	
P08	0,424	0,312		P28	0,625	0,312	
P09	0,570	0,312		P29	0,687	0,312	
P10	0,495	0,312		P30	0,661	0,312	
P11	0,655	0,312		P31	0,727	0,312	
P12	0,573	0,312		P32	0,698	0,312	
P13	0,797	0,312		P33	0,794	0,312	
P14	0,699	0,312		P34	0,791	0,312	
VARIABEL X				VARIABEL Y			
No	Nilai	r tabel	Keputusan	No	Nilai	r tabel	Keputusan
P15	0,425	0,312		P35	0,657	0,312	
P16	0,440	0,312		P36	0,691	0,312	
P17	0,570	0,312		P37	0,768	0,312	
P18	0,611	0,312		P38	0,668	0,312	
P19	0,863	0,312		P39	0,805	0,312	
P20	0,807	0,312		P40	0,755	0,312	

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Setelah dilakukan uji validitas, tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila

memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan dalam pengukuran yang berulang. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,60) sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Statistik Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.959	40

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada SPSS, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,959. Angka ini melampaui ambang batas minimum yang telah ditentukan, yang mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang sangat tinggi.

Hasil Penelitian

Gambaran umum Pizza Hut Pinang Ranti

Pizza Hut Pinang Ranti beralamat di Jl. Raya Pondok Gede, Jakarta Timur, tepat di sisi jalan utama yang menghubungkan kawasan Taman Mini Indonesia Indah dengan wilayah Pondok Gede dan Bekasi. Restoran ini berada di deretan ruko komersial setelah persimpangan Jl. Pinang Ranti II, berseberangan dengan pusat perbelanjaan Mall Tamini Square. Outlet Pizza Hut Pinang Ranti memiliki sejarah yang cukup unik dalam perjalanannya. Pada awalnya, outlet ini bukanlah restoran penuh layaknya Pizza Hut pada umumnya, melainkan merupakan tipe outlet PHD (*Pizza Hut Delivery*) yang berfokus pada layanan pesan antar. Kemudian mengalami reposisi menjadi tipe outlet PHR (*Pizza Hut Restaurant*).

Karakteristik Responden Penelitian

Pada sebuah restoran cepat saji seperti Pizza Hut, jumlah karyawan yang tersedia biasanya disesuaikan dengan kebutuhan operasional outlet yang dibagi ke dalam beberapa shift kerja. Setiap shift dikepalai oleh seorang Shift Leader yang memegang tanggung jawab langsung kepada Outlet Manager, dan setiap karyawan yang berada di bawahnya terbagi ke dalam dua bagian utama yaitu FOH (*Front of House*) dan BOH (*Back of House*).

FOH (*Front of House*) merupakan tim yang bertugas berinteraksi dengan pelanggan. Sementara itu, BOH (*Back of House*) adalah tim yang bekerja di balik layar, terutama di dapur, distribusi karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

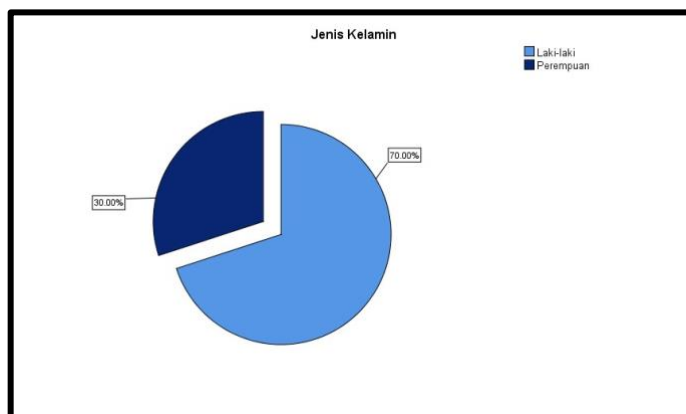
Tabel 6. Distribusi Posisi Pekerjaan Karyawan Pizza Hut Pinang Ranti

Posisi Pekerjaan		
	Frequency	Percent
BOH	26	65.0
FOH	12	30.0
Manajemen	2	5.0
Total	40	100.0

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menggambarkan komposisi sampel penelitian yang menunjukkan adanya distribusi antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang disajikan dalam diagram dibawah ini.

Diagram 1. Distribusi Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Dari jumlah tersebut, responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yang bekerja pada posisi *Back of House* (BOH).

Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Selanjutnya, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai jawaban responden, dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh gambaran mengenai distribusi frekuensi pada masing-masing dimensi variabel yang diteliti. Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan informasi umum

mengenai karakteristik jawaban responden terhadap variabel X (budaya kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja).

Lebih lanjut, analisis deskriptif dilakukan dengan melihat nilai minimum, maksimum, median, mean (rata-rata), serta standar deviasi dari setiap dimensi yang diukur. Hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut kemudian disajikan dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan jawaban responden dalam penelitian ini.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel X

Statistik Deskriptif						
Dimensi	N	Min	Max	Median	Mean	Std. Deviation
Inovasi dan Pengambilan Risiko	40	5	9	8,25	7,86	1,22
Perhatian Pada Detail	40	6	9	8,83	8,57	0,61
Orientasi Pada Hasil	40	6,50	9	9	8,59	0,69
Orientasi Pada Orang	40	7,33	9	9	8,73	0,51
Orientasi Pada Tim	40	5,33	9	8,66	8,27	0,91
Keagresifan	40	7	9	8,50	8,37	0,68
Stabilitas	40	5,33	9	8,50	8,16	1,04

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Y

Statistik Deskriptif						
Dimensi	N	Min	Max	Median	Mean	Std. Deviation
Pekerjaan Itu Sendiri	40	6	9	8,40	8,24	0,87
Gaji	40	4,75	9	8,62	8,11	1,15
Promosi	40	4,33	9	6,83	7,13	1,58
Pengawasan	40	4,25	9	8,37	7,95	1,33
Rekan Kerja	40	4,25	9	8,50	7,96	1,36

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Berdasarkan analisis deskriptif, kedua variabel, yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja, berada pada kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan memberikan penilaian yang sangat positif terhadap budaya organisasi yang diterapkan di tempat kerja serta merasakan tingkat kepuasan kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan hasil tersebut, untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel dapat dianalisis lebih lanjut secara akurat, maka dilakukan pengujian prasyarat analisis melalui uji asumsi klasik.

Hasil Pengolahan Data

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai syarat sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi dasar statistik, sehingga hasil analisis yang diperoleh bersifat valid dan dapat diandalkan. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Pada perhitungan Uji Normalitas, hasil perhitungan pada SPSS menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,004, yang secara statistik lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Secara ketentuan statistik, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Namun demikian, apabila data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka peneliti akan menggunakan asumsi uji *Central Limit Theorem (CLT)* yang mengacu pada buku Prasanna Sahoo yang menyatakan bahwa :

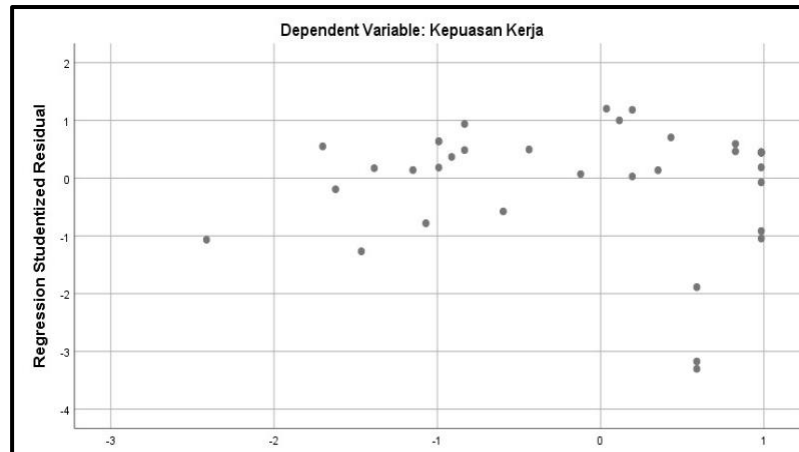
“The central limit theorem (also known as Lindeberg-Levy Theorem) states that even though the population distribution may be far from being normal, still for large sample size $n \geq 30$, the distribution of the standardized sample mean is approximately standard normal with better approximations obtained with the larger sample size.”(Prasanna Sahoo).

Perlu dicatat bahwa ukuran sampel dalam penelitian ini ($n = 40$) tergolong pada batas moderat untuk penerapan asumsi CLT, sehingga pendekatan ini digunakan dengan kehati-hatian dan tidak dijadikan satu-satunya dasar. Untuk memperkuat keputusan tersebut, peneliti turut memeriksa normalitas residual model regresi (bukan hanya normalitas data mentah) melalui histogram residual dan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, yang menunjukkan sebaran titik residual mendekati garis diagonal normal. Ketidaknormalan pada uji Kolmogorov-Smirnov terhadap data mentah pada penelitian ini diduga dipengaruhi oleh kecenderungan responden menjawab pada skor tinggi (ceiling effect) pada skala NRS.

Kemudian pada Uji Linearitas, diperoleh nilai signifikansi pada komponen Linearity sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, nilai signifikansi pada komponen Deviation from Linearity sebesar 0,141, yang berarti lebih besar dari 0,05. Berdasarkan perolehan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja bersifat linear dan telah memenuhi syarat asumsi linearitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat scatterplot, yaitu melihat pola sebaran antara nilai residual terstandarisasi (*Studentized Residual*) dengan nilai prediksi terstandarisasi (*Standardized Predicted Value*).

Diagram 2. Scatterplot Uji Heteroskedastitas



Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil gambar scatterplot diatas, menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak, serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola melebar, mengurucut atau bergelombang. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linier sederhana.

Setelah itu, untuk membuktikan asumsi awal, maka dilakukan berbagai pengujian diantaranya Uji Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Model regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut:

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
X = Budaya Organisasi

Tabel 9. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-35.355	33.605		-1.052	0.299		
	Budaya Organisasi	1.158	0.200	0.685	5.791	0.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh nilai konstanta (a) sebesar -35,355 dan koefisien regresi (b) sebesar 1,158. Nilai koefisien regresi sebesar 1,158 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,158 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja bersifat searah.

Kemudian dilakukan uji t Parsial untuk menguji apakah variabel independen secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Rumus : Keterangan :

$$t = \frac{b}{SE_b}$$

b = koefisien regresi
 SE_b = standar error koefisien regresi

Tabel 10. Uji t Parsial

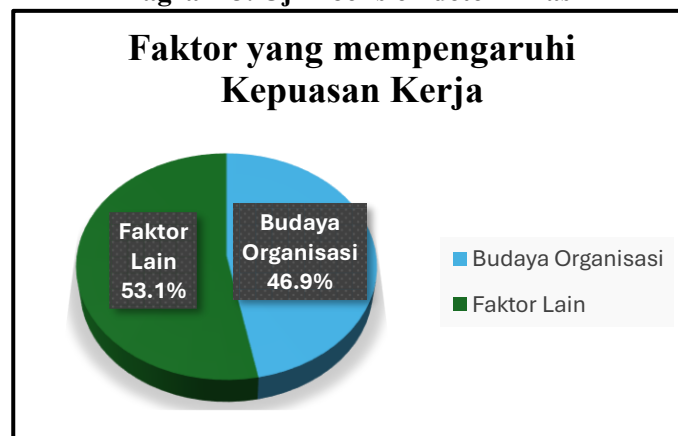
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-35.355	33.605		-1.052	0.299		
	Budaya Organisasi	1.158	0.200	0.685	5.791	0.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh t hitung sebesar 5,791 dan nilai Signifikansi 0,000. Karena t hitung ($5,791$) $>$ t tabel ($2,02$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setelah itu dilakukan Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,685 dan R Square sebesar 0,469. Nilai R Square sebesar 0,469 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja sebesar 46,9%.

Diagram 3. Uji Koefisien determinasi



Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Dalam konteks penelitian ini bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi pengaruh moderat sebesar 46,9% terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Gaji dan Rekan Kerja sebagai Dimensi Prioritas pada Karyawan Pizza Hut Pinang Ranti dalam Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam buku perilaku organisasi, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama (*shared meaning*) yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, serta cara bertindak yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa fungsi utama, yaitu seperti:

Dalam perspektif sosiologis, budaya organisasi berperan sebagai mekanisme kontrol sosial yang tidak tertulis. Nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi mengarahkan bagaimana individu berinteraksi, bekerja sama, serta memaknai pekerjaannya. Ketika budaya organisasi kuat, konsisten, dan positif karyawan akan lebih mudah menyesuaikan diri, serta mengalami keselarasan antara nilai pribadi dan nilai organisasi (*person organization fit*).

Sementara itu, kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan terhadap pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh temuan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di outlet Pizza Hut Pinang Ranti yang ditinjau dari beberapa dimensi kepuasan kerja. Dalam teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, kepuasan kerja dijelaskan melalui beberapa lima dimensi utama. Namun, dalam teori tersebut Robbins tidak secara khusus mengurutkan dimensi-dimensi tersebut berdasarkan tingkat kepentingannya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Pizza Hut Pinang Ranti, diperoleh temuan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja tersebut menunjukkan tingkat pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja karyawan seperti berikut:

Tabel 11. Prioritas Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Pinang Ranti

1.	Gaji
2.	Rekan Kerja
3.	Pekerjaan Itu Sendiri
4.	Pengawasan
5.	Promosi

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Dimensi gaji yang berada pada posisi pertama menjadi dasar utama dalam menciptakan rasa puas karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan cenderung lebih nyaman dalam membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja. Hubungan sosial yang baik antar karyawan kemudian mendukung kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan itu sendiri, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dirasakan lebih menyenangkan dan tidak terlalu membebani.

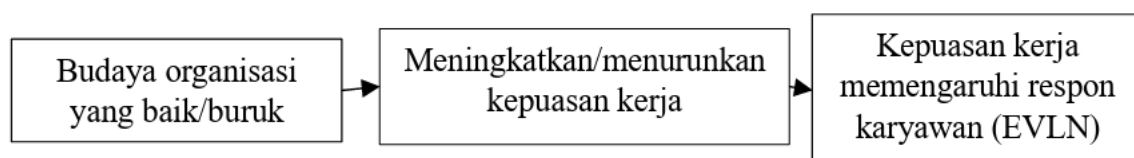
Selanjutnya, keberadaan pengawasan dari atasan berperan dalam menjaga keteraturan kerja serta memastikan setiap tugas berjalan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.

Sementara itu, promosi berada pada urutan terakhir karena dalam struktur organisasi restoran cepat saji kesempatan promosi relatif terbatas, sehingga tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan adanya urutan prioritas dimensi kepuasan kerja yang berbeda dalam konteks kerja di Pizza Hut Pinang Ranti, yaitu gaji, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan promosi. Temuan ini dapat dianggap sebagai salah satu kontribusi empiris dari penelitian ini, karena memberikan gambaran mengenai dimensi kepuasan kerja yang paling berpengaruh dalam konteks lingkungan kerja restoran cepat saji, khususnya pada outlet Pizza Hut Pinang Ranti. Temuan ini juga memperkaya kajian teori kepuasan kerja dengan memberikan perspektif empiris mengenai bagaimana dimensi-dimensi tersebut berperan dalam konteks organisasi tertentu.

Apabila dikaitkan dengan konsep *Exit* (keluar) - *Voice* (bersuara) - *Loyalty* (komitmen) - *Neglect* (pengabaian) yang biasa disingkat respon EVLN. Konsep ini biasa digunakan untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi termasuk di Pizza Hut Pinang Ranti memengaruhi kepuasan kerja serta bentuk respons karyawan terhadap kondisi kerja yang dirasakan.

Tabel 11. Konsep EVLN (Respon Ketidakpuasan Kerja)



Sumber: Hasil olah data peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua informan, ditemukan bahwa budaya organisasi di Pizza Hut Pinang Ranti (PRA) menunjukkan dinamika yang beragam, khususnya dalam aspek hubungan kerja, aturan organisasi, dan sistem promosi. Pada aspek hubungan kerja, salah satu informan menyatakan bahwa,

“hubungan kerja masih kurang suportif. Masih terdapat rekan kerja yang cenderung mengandalkan orang lain dan menunjukkan sikap kurang

inisiatif... pada posisi tertentu terasa terlalu dipaksakan dan kurang adanya rangkulan atau dukungan antar partner kerja...” (Karyawan BOH, 2025).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi telah memiliki struktur dan aturan yang jelas, praktik kerja sama antar individu belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Namun demikian, respons yang muncul tidak mengarah pada keluar ataupun pengabaian. Informan tetap memilih bertahan dan menyampaikan pendapat ketika terdapat ketidakpuasan. Hal ini terlihat dari pernyataan,

“Saya akan menyampaikan pendapat (speak up), karena menurut saya pendapat karyawan harus didengar demi kebaikan perusahaan...”
(Karyawan BOH, 2025).

Sikap tersebut mencerminkan respons voice yang bersifat aktif dan konstruktif, sebagaimana dijelaskan dalam teori EVLN. Sementara itu, informan kedua menyampaikan bahwa hubungan kerja *“cukup suportif,”* meskipun belum terbentuk kerja tim yang solid karena perbedaan jadwal kerja. Ia menyatakan bahwa terkadang belum mendapatkan *“chemistry”* karena jarang satu shift. Hal ini menunjukkan bahwa faktor struktural seperti jadwal kerja turut memengaruhi kualitas interaksi sosial dan pembentukan budaya kerja kolektif.

Namun ketika menghadapi ketidakpuasan, informan kedua cenderung menunjukkan respons yang lebih pasif. Ia menyatakan.

“Sejujurnya saya bukan tipe orang yang langsung menyampaikan pendapat (speak up)... biasanya jika merasa kurang nyaman, saya hanya berdiskusi atau bertukar pikiran dengan rekan kasir lainnya...” (Karyawan FOH, 2025).

Respons ini menunjukkan kecenderungan loyalty pasif, yaitu tetap bertahan tanpa konfrontasi langsung terhadap manajemen. Dalam aspek aturan organisasi, kedua informan memandang bahwa aturan di PRA bersifat formal, namun tidak dianggap sebagai beban, hal ini mengidentifikasi bahwa secara keseluruhan karyawan merasa puas dengan sistem aturan yang berlaku.

“tidak merasa terbebani, karena aturan tersebut sudah menjadi SOP perusahaan...” (Karyawan BOH, 2025).

Hal ini menunjukkan adanya penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, yang dalam perspektif budaya organisasi mencerminkan internalisasi norma kerja. Budaya yang terstruktur namun diterima secara rasional oleh karyawan cenderung memperkuat stabilitas organisasi.

Namun, pada dimensi promosi ditemukan adanya potensi ketidakpuasan. Informan mengungkapkan kebingungan,

“untuk pengangkatan sekarang tidak semudah dulu... ada beberapa karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun dan memiliki kemampuan cukup, namun belum tentu mendapatkan perpanjangan kontrak...”
(Karyawan FOH, 2025).

Pernyataan ini menunjukkan adanya persepsi ketidakjelasan dan ketidakpastian dalam sistem pengembangan karier atau promosi. Dalam kerangka EVLN, kondisi ini berpotensi memunculkan bersuara maupun keluar. Menariknya, meskipun informan mengakui bahwa *“keinginan untuk resign pasti pernah terpikirkan,”* ia tetap memilih bertahan karena faktor eksternal seperti sulitnya mencari pekerjaan serta kenyamanan dengan lingkungan kerja. Respons ini menunjukkan bahwa loyalitas yang muncul tidak sepenuhnya bersifat afektif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor rasional dan situasional.

Temuan kualitatif tersebut memperkuat sekaligus memperkaya hasil analisis kuantitatif. Pola respons *voice* yang dominan pada penelitian ini sejalan dengan argumen Robbins dan Judge bahwa budaya organisasi yang relatif kuat dan konsisten cenderung mendorong karyawan untuk menyampaikan ketidakpuasan secara konstruktif alih-alih menarik diri.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa budaya organisasi di PRA (Pizza Hut Pinang Ranti) mampu mendorong munculnya respons *konstruktif* berupa bersuara dan komitmen, meskipun masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki. Tidak ditemukan indikasi kuat terkait perilaku pengabaian seperti penurunan kinerja yang disengaja atau sikap apatis yang ekstrem. Sementara itu, potensi keluar memang sempat muncul dalam bentuk niat resign, namun belum berkembang menjadi tindakan nyata. Dengan demikian, berdasarkan analisis konsep EVLN, budaya organisasi di PRA (Pizza Hut Pinang Ranti) masih berada pada tahap yang relatif stabil, di mana ketidakpuasan belum berkembang menjadi respons destruktif, tetapi tetap memerlukan perhatian manajemen agar tidak berkembang menjadi keluar atau pengabaian dalam jangka panjang.

Secara lebih spesifik, apabila melihat kontribusi empiris dari penelitian ini terletak pada tiga hal. Pertama, berbeda dari penelitian Rizky dkk. (2020) yang menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara agregat tanpa merinci dimensi, penelitian ini mengungkap urutan prioritas dimensi kepuasan kerja yang spesifik pada konteks outlet Pizza Hut Pinang Ranti, sehingga memberikan pemetaan yang lebih presisi bagi intervensi manajerial. Kedua, temuan bahwa promosi menempati posisi terendah sedikit berbeda dengan temuan Belias dkk. (2014) pada sektor perbankan Yunani yang menempatkan supervisi sebagai dimensi paling problematik, perbedaan ini mengindikasikan bahwa struktur karier yang datar (*flat career structure*) pada industri restoran cepat saji menghasilkan pola prioritas kepuasan kerja yang khas dan berbeda dari sektor jasa formal lainnya. Ketiga, penelitian ini memperluas penerapan kerangka EVLN, yang sebelumnya lebih banyak digunakan dalam studi perilaku organisasi pada sektor korporasi besar, ke dalam konteks unit usaha waralaba (*franchise outlet*) berskala kecil-menengah.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian empiris di lapangan dan pengolahan data, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis awal yang diajukan peneliti diawal dapat diterima yakni budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pizza Hut Pinang Ranti. Adapun kesimpulan ini disusun berdasarkan rangkaian analisis statistik yang diperoleh melalui beberapa pengujian. Pada hasil perhitungan deskripsi frekuensi karakteristik karyawan dapat disimpulkan bahwa restoran Pizza Hut Pinang Ranti di dominasi oleh karyawan Laki-laki dengan posisi BOH (*Back Of House*).

Pada hasil perhitungan rata-rata variabel X yang meliputi tujuh dimensi utama budaya organisasi menghasilkan nilai rata-rata rentang 8,16 hingga 8,73, perolehan nilai tersebut mengidentifikasikan bahwa budaya organisasi memiliki kategori sangat positif dari prespektif karyawan pizza hut pinang ranti. Pada hasil perhitungan rata-rata variabel Y yang meliputi lima dimensi utama kepuasan kerja menghasilkan nilai rata-rata rentang 7,95 hingga 8,24, perolehan nilai tersebut mengidentifikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki kategori sangat positif dari perspektif karyawan pizza hut pinang ranti.

Pada uji regresi linier sederhana diperoleh nilai nilai konstanta (a) sebesar -35,355 dan koefisien regresi (b) sebesar 1,158. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja bersifat searah. Pengujian regesi linier juga diperkuat dengan uji t yang menghasilkan nilai 5,791 lebih besar dari nilai t tabel, hal ini dapat

diartikan bahwa budaya organisasi sebagai variabel X berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel Y. Kemudian besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai uji koefisiensi determinasi yang diperoleh sebesar 0,469, jika dijadikan persen maka budaya organisasi mampu menjelaskan pengaruh kepuasan kerja sebesar 46,% dari 100% dan sisanya dari faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Pinang Ranti berada pada kategori tinggi dengan dimensi gaji sebagai faktor utama, diikuti oleh rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, dan promosi. Selain itu, budaya organisasi yang diterapkan cenderung mendorong munculnya respons karyawan yang konstruktif, seperti *voice* (bersuara) dan *loyalty* (komitmen), meskipun masih terdapat potensi ketidakpuasan terutama pada aspek promosi. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi berada pada tahap yang relatif stabil, namun tetap memerlukan perhatian agar ketidakpuasan tidak berkembang menjadi respons negatif seperti *exit* (keluar) atau *neglect* (pengabaian).

Secara teoretis, temuan penelitian ini memberikan implikasi terhadap pengembangan teori budaya organisasi dan kepuasan kerja Robbins dan Judge, khususnya dengan menunjukkan bahwa di antara ketujuh dimensi budaya organisasi, tidak seluruhnya memiliki bobot pengaruh yang setara terhadap kepuasan kerja pada konteks industri siap saji berskala outlet. Penelitian ini juga memperkaya kerangka EVLN dengan menunjukkan bahwa respons ketidakpuasan kerja tidak selalu bersifat tunggal, melainkan dapat berupa kombinasi *loyalty pasif* dan *voice aktif* yang muncul secara bersamaan tergantung pada karakteristik individu karyawan, sehingga membuka ruang pengembangan teori mengenai variasi intensitas respons EVLN pada level individu dalam satu unit organisasi yang sama.

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan kontekstual yang perlu diperhatikan. Data dikumpulkan hanya pada satu unit organisasi, yaitu outlet Pizza Hut Pinang Ranti, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara langsung pada outlet atau cabang Pizza Hut lain, apalagi pada restoran cepat saji dengan merek dan budaya perusahaan yang berbeda. Karakteristik budaya organisasi dapat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Outlet Manager setempat, komposisi demografis karyawan, serta kondisi pasar tenaga kerja lokal, sehingga temuan mengenai urutan prioritas dimensi kepuasan kerja pada penelitian ini sebaiknya dimaknai sebagai gambaran kontekstual pada satu unit usaha, bukan sebagai generalisasi industri secara keseluruhan.

Adapun saran yang peneliti dapat sampaikan yaitu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, khususnya melalui wawancara mendalam pada jumlah informan dan unit organisasi yang lebih luas (*multi-outlet* atau *multi-cabang*), serta mengembangkan kajian dengan menguji budaya organisasi dan kepuasan kerja bersama variabel lainnya. Penelitian selanjutnya juga dapat memperdalam setiap dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins serta menambahkan karakteristik responden, seperti status dan lama bekerja, agar hasil penelitian lebih komprehensif dan representatif.

Secara praktis, manajemen Pizza Hut Pinang Ranti disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui komunikasi dua arah, pelibatan karyawan dalam penyelesaian masalah, serta penyampaian kebijakan, pembagian tugas, dan informasi promosi secara transparan dan adil. Selain itu, perusahaan dapat memperkuat sistem penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, seperti kegiatan fun game, kebersamaan, dan gathering. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, mempererat hubungan antar karyawan, mengurangi kejenuhan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Daftar Pustaka

Buku

- Creswell, John W. dan J. David Creswell. 2023. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herman dan Iwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Julhadi, dkk. 2022. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Neuman, W. Lawrence. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Seventh Edition. Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*.
- Sahoo, Prasanna. *Probability and Mathematical Statistics: An Introduction*. University of Louisville (PDF Edition).
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2023. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Artikel Jurnal

Ahamed, Maruf. 2015. "Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction: A Study on Banglalion Communication Ltd, Bangladesh". *International Business Research*, Vol. 7, No. 10.

Ali, Hafiz Fawad, Sarmad Ejaz Sohail Aslam, dan Maqsood Ahmad. 2021. "Budaya Organisasi Bab II". *Journal of ISOSS*, Vol. 7, No. 2.

Al-Ansi, A. M., Jabooob, M., dan Awain, A. M. S. B. 2023. "Examining the Mediating Role of Job Satisfaction between Motivation, Organizational Culture, and Employee Performance in Higher Education: A Case Study in the Arab Region". *Education Science and Management*, Vol. 1, No. 1.

Arvira Oktaviani, M., dan Basuki Notobroto, H. 2014. "Perbandingan Tingkat Konsistensi Normalitas Distribusi Metode Kolmogorov-Smirnov, Liliefors, Shaphiro-Wilk, dan Skewness-Kurtosis". *Jurnal Biometrika dan Kependudukan*, Vol 3, No.2.

Ariani, D. W. 2023. "Exploring Relationship of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance in Small Medium Enterprise". *International Journal of Professional Business Review*, Vol. 8, No. 2.

Belias, Dimitrios, dkk. 2014. "Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review". *International Review of Management and Marketing*, Vol. 4, No. 2.

Belias, Dimitrios, dkk. 2014. "Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

Darmawan, Didit. 2019. "Pengaruh Interaksi Sosial, Keterlibatan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Ida Farida, S., dan Makna Fauzi, M. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat". *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, Vol 1, No. 2.

Körner, Mirjam, dkk. 2015. "Relationship of Organizational Culture, Teamwork and Job Satisfaction in Interprofessional Teams". *BMC Health Services Research*.

- Mukhtar, Afiah. 2019. "Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar". *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, Vol. 8, No. 4.
- Novitrisani, Yulinda, dkk. 2025. "Hubungan Ketidakadilan Distribusi dengan Motivasi Kerja Karyawan yang Bekerja di Perusahaan FNB" *Journal of Sharia Economics Scholar*, Vol 2, No. 4.
- Prakoso, Sugih, dkk. 2021. "Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi Sosial dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Desa SeKecamatan Gunung Guruh Kabupaten Sukabumi". *Jurnal Ekonomak*, Vol 7, No.1
- Rizky, Pratama, dkk. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur". *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*.
- Tran, H. V., Tran, A. V., dan Le, M. N. B. 2023. "The Relationship between Organizational Culture, Job Satisfaction, and Commitment of Lecturers at Universities". *Emerging Science Journal*, Vol. 7.
- Tsai, Yafang. 2011. "Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction". *BMC Health Services Research*.

Dokumen Pemerintah dan Laporan Resmi

- Badan Pusat Statistik. 2023. "Statistik Penyedia Makan Minum 2022". Diakses pada 18 April 2025 dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/22/1f688af1ba26ff02e07679ac/statistikpenyedia-makan-minum-2022.html>.
- Bisnis.com. 2019. "Tren Industri Restoran Siap Saji di Indonesia". Diakses pada 18 April 2025 dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190211/12/887488/bisnis-restoran-cepat-sajiberpeluang-tumbuh-15-tahun-ini>.
- Pizzahut.co.id. 2024. "Pizza Hut Indonesia Bawa Konsep Baru 'Ristorante' di Lima Kota Besar Indonesia". Diakses pada 18 April 2025 dari <https://www.pizzahut.co.id/newsroomdetail/pizza-hut-indonesia-bawa-konsep-baru-ristorante-di-lima-kota-besar-indonesia>