

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY*, DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SUTAN RAJA HOTEL MANADO*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, SELF-EFFICACY, AND WORKING CONDITIONS ON JOB SATISFACTION AT SUTAN RAJA HOTEL MANADO*

Oleh:

Laisya N. Cornelisz¹**Lucky O. H. Dotulong²****Greis M. Sendow³**

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[¹laisyacornelisz062@student.unsrat.ac.id](mailto:laisyacornelisz062@student.unsrat.ac.id)[²luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)[³greis_sendow@gmail.com](mailto:greis_sendow@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, *Self-Efficacy*, dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang diambil disini adalah seluruh jumlah dari populasi karyawan Sutan Raja Hotel Manado berjumlah 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS 23 untuk mengolah data. Hasil penelitian yang didapat adalah budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sutan Raja Hotel Manado. *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sutan Raja Hotel Manado, serta kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sutan Raja Hotel Manado.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Self-Efficacy*, Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract: This research aims to analyze the influence of Organizational Culture, *Self-Efficacy*, and Working Conditions on Job Satisfaction at Sutan Raja Hotel Manado. This research is associative research with a quantitative approach. The sampling method used in this research is a saturated sample where the sample taken here is the entire population of Sutan Raja Hotel Manado employees, totaling 60 people. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis with the help of SPSS 23 to process the data. The research results obtained were that organizational culture had no effect on employee job satisfaction at Sutan Raja Hotel Manado. *Self-Efficacy* influences employee job satisfaction at Sutan Raja Hotel Manado, and working conditions influence employee job satisfaction at Sutan Raja Hotel Manado.

Keywords: Organizational Culture, *Self-Efficacy*, Working Conditions, Job Satisfaction

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan dunia bisnis di era sekarang ini persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat dengan berjalannya waktu. Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan banyak perubahan yang terjadi dalam persaingan, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia apalagi dalam bisnis bidang jasa. Salah satu unsur yang sangat penting dalam proses bisnis suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Banyak sekali yang mendorong seseorang untuk bekerja. Salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam berkerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja (Rondonuwu, 2018).

Sutan Raja Hotel Manado terletak di Jl. Raya Manado Bitung, Watutumou II Kec. Kalawat, Minahasa Utara. Sutan Raja Hotel Manado merupakan suatu perusahaan yang bergerak di dalam bidang jasa yang memiliki tanggung jawab besar untuk terus memastikan suatu kualitas layanan yang dapat berdampak secara langsung maupun tidak langsung kepada pelanggan, sebagai salah satu bisnis yang bergerak di industry jasa dan mempunyai tujuan untuk mendapatkan pengakuan terbaik salah satu hotel berbintang, maka harus mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab masing-masing departemen/divisi sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada tamu untuk mencapai target yang diinginkan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan agar apa yang menjadi target dan tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja (Handoko 2020: 193). Oleh karena itu kepuasan kerja di suatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Budaya Organisasi merupakan sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan perusahaan, Asbari *et al*, (2019). Budaya organisasi akan menentukan bagaimana semua karyawan melakukan pekerjaannya juga menentukan cara berinteraksi satu sama lain atau bersama atasan maupun pelanggan. *Self-Efficacy* atau efikasi diri yang dimiliki seseorang biasanya akan berpengaruh pada individu/ seseorang tersebut dalam menentukan sebuah tindakan atau keputusan. *Self-Efficacy* menghasilkan perilaku yang berbeda-beda antar individu meskipun memiliki kemampuan yang sama. Hal tersebut dikarenakan *Self-Efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, mengatasi masalah dan kegigihan dalam berusaha (Gufron dan Rini, 2011). Kondisi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Berdasarkan pra survei penelitian yang dilakukan pada Hotel Sutan raja bahwa sebagian karyawan Sutan Raja Hotel Manado memiliki hubungan interaksi yang baik dengan para pimpinan yang ada, secara tidak langsung dapat dilihat karena ada hubungan yang baik antar karyawan maupun pimpinan dapat menimbulkan budaya organisasi yang baik. Namun dilihat dari kondisi kerja bahwa sebagian besar karyawan pada Sutan Raja Hotel Manado masih merasakan kondisi kerja yang kurang nyaman. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, *Self-Efficacy* dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado”.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado.
2. Menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado.
3. Menganalisis pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado.
4. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, *Self-Efficacy*, dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priyono Marnis (2008:3) Manajemen Sumber Daya Manusia/ MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah tersebut (Ardhana dkk, 2012).

Self-Efficacy

Self-Efficacy diartikan sebagai sebuah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai, dan apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan (Bandura, 2013).

Kondisi Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Kepuasan Kerja

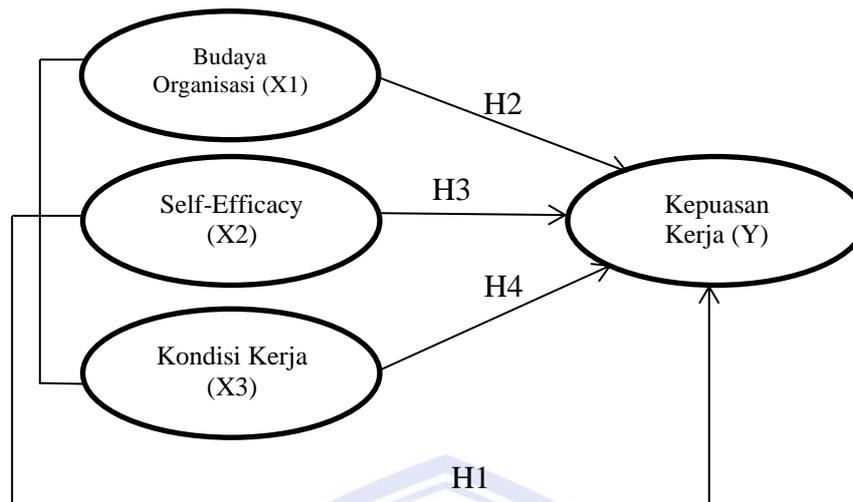
Kepuasan kerja adalah keadaan saat seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Kebutuhan kerja merupakan persepsi yang diberikan oleh karyawan atas pekerjaan, imbalan atau gaji, penghargaan, rekan kerja, sikap atasan serta lingkungan kerja (Nurhayana, 2021).

Penelitian Terdahulu

Herlando (2018). Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sarwa Karya Wiguna. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji. Variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sarwa Karya Wiguna. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuisioner terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 56 karyawan sebagai responden, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kondisi kerja (X1), komunikasi (X2), dan gaji (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Ramadhan (2021). Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan tahun 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Gaji (X1), Kondisi Kerja (X2), dan Rekan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Alva Mountindo Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Alva Mountindo yang berjumlah 94 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, kondisi kerja, dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Alva Mountindo baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel gaji menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. 72,3% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari gaji, kondisi kerja, dan rekan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap gaji, kondisi kerja, dan rekan kerja.

Maulana (2022). Pengaruh Self-Efficacy, dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora agro lestari kec. Hulu kuantan kab. kuantan singing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Self-Efficacy dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang. Metode dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan jenis purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian Self-Efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan Interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi. Nilai R Square sebesar 0.461 atau 46.1% berarti variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh Self-Efficacy dan hubungan interpersonal sementara sisanya 53.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Diolah dari penulis, 2024

Hipotesis

- H₁: Diduga bahwa Budaya Organisasi, *Self-Efficacy* dan Kondisi Kerja berpengaruh secara simultan pada Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado.
- H₂: Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan pada Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado.
- H₃: Diduga bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh secara simultan pada Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado.
- H₄: Diduga bahwa Kondisi Kerja berpengaruh secara simultan pada Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Studi ini merupakan studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014: 112).

Data dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang diukur dalam suatu skala numeric (angka) melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Sutan Raja Hotel Manado.

Ada dua jenis sumber data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang didapatkan secara langsung oleh peneliti diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara pada karyawan Sutan Raja Hotel Manado. Dan data sekunder yang diperoleh peneliti secara tidak langsung didapatkan melalui buku-buku, artikel penelitian, dan berbagai referensi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji f.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Untuk menguji apakah model regresi memiliki *probability plot* yang menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal sehingga data dikatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas yang dibutuhkan dalam persamaan regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak saling orthogonal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut sugiyono (2014) analisis ini membahas tentang bentuk dan tingkat hubungan antara satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan rumus analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Untuk menguji hipotesis pertama yakni ada pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , terhadap Y dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis kedua ada pengaruh X_1 terhadap Y , hipotesis ketiga ada pengaruh X_2 terhadap Y dan hipotesis keempat ada pengaruh X_3 terhadap Y , terhadap Y menggunakan analisis regresi sederhana.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Uji Hipotesis

Uji t (Stignifikan Parsial)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Uji F (Signifikan Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Kuncoro (2019: 240), adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99683849
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.054
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

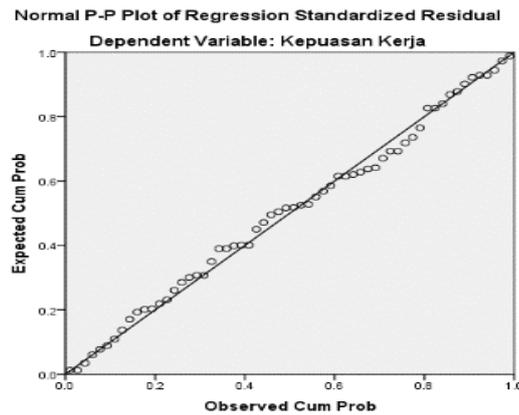
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai probability sebesar $0,190 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala normalitas di dalam penelitian ini.



Gambar 2. Uji Normalitas Probability Plot

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik probability plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

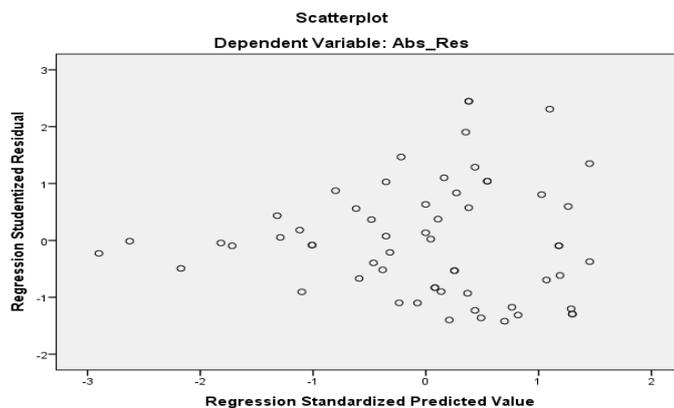
Tablet 2. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.243	1.467		-1.529	.132
	Budaya Organisasi	.166	.102	.237	1.632	.108
	Self-Efficacy	.045	.074	.088	.615	.541
	Kondisi Kerja	.034	.058	.085	.583	.562

a. Dependent Variable: Abs_Res

sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dengan menggunakan uji heterokedastisitas, maka didapatkan nilai probabilitas untuk kesemua variabel penelitian berada diatas 0,5, Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dikarenakan nilai Sig $> 0,05$.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas Scatter Plot

Sumber: Data diolah (2024)

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak mempunyai pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam

penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan telah memenuhi persyaratan sebagai model regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-2.470	2.489			-.992	.325		
Budaya Organisasi	.230	.173	.122		1.336	.187	.755	1.324
Self-Efficacy	.259	.125	.185		2.063	.044	.780	1.282
Kondisi Kerja	.695	.099	.646		7.044	.000	.744	1.343

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat bahwa pada Tabel diatas, pada kolom *Centered VIF*. Nilai VIF dari semua variabel tidak ada yang lebih dari 5 maka dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada keempat variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier dengan OLS, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.630	2.04963	1.730

a. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja, *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* (dw) adalah sebesar 1,730. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel *durbin Watson* pada signifikansi 5% (0,05) dengan rumus (k;n). adapun jumlah variabel independen adalah 3, sementara jumlah sampel N= 60. Maka ditemukan nilai dL sebesar 1,4797 dan nilai dU sebesar 1,6889. Nilai *Durbin-Watson* (dw) sebesar 1,730 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,678 dan kurang dari (4-Du) 4-1,6889 = 2,311. Maka sebagaimana dasar pengambilan dasar pengambilan dalam uji *durbin watson* di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Sehingga penelitian di atas dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.470	2.489			-.992	.325
	Budaya Organisasi	.230	.173	.122		1.336	.187
	Self-Efficacy	.259	.125	.185		2.063	.044
	Kondisi Kerja	.695	.099	.646		7.044	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil persamaan:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -2,470 + 0,230 X_1 + 0,259 X_2 + 0,695 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- a sebesar -2,470 merupakan konstanta atau nilai saat variabel Kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya.
- B1 menunjukkan sebesar 0,230 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Budaya organisasi maka akan memengaruhi Kepuasan kerja sebesar 0,230.
- B2 sebesar 0,259 menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Variabel Y (Kepuasan kerja), berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Self-Efficacy* maka akan memengaruhi Kepuasan kerja sebesar 0,259.
- B3 sebesar 0,695 menunjukkan bahwa variabel Kondisi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Variabel Y (Kepuasan kerja), berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kondisi kerja maka akan memengaruhi Kepuasan kerja sebesar 0,695.

Uji T

Tabel 6. Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.470	2.489		-.992	.325
	Budaya Organisasi	.230	.173	.122	1.336	.187
	Self-Efficacy	.259	.125	.185	2.063	.044
	Kondisi Kerja	.695	.099	.646	7.044	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

- Pengaruh X1 terhadap Y
Diketahui nilai sign $0,187 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,1336 < 2,00324$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
- Pengaruh X2 terhadap Y
Diketahui nilai sign $0,044 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,063 > 2,00324$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja
- Pengaruh X3 terhadap Y
Diketahui nilai sign $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,044 > 2,00324$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Kondisi kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Uji F

Tabel 7. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.479	3	145.160	34.554	.005 ^b
	Residual	235.254	56	4.201		
	Total	670.733	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja, *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah (2024)

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, *Self-Efficacy* dan Kondisi Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja : Diketahui nilai sign $0,005 < 0,05$ dan nilai F hitung $34,554 > 2,77$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh variable X1, X2, X3 terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.630	2.04963

a. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja, *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah (2024)

Terdapat pengaruh sebesar 0,649 atau 64,9%, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variable X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y sebesar 64,9 % dan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t menggunakan SPSS 23.0 maka bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado. Hal ini menunjukkan dengan adanya peningkatan budaya organisasi, tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Sutan raja hotel manado disana. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh andini, birrul (2021) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t menggunakan SPSS 23.0 maka bisa disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Sutan Raja Hotel Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi adanya *Self-Efficacy* pada karyawan disuatu instansi maka kemungkinan tingkat suatu kepuasan kerja juga akan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rian Sangkala (2015) yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t menggunakan SPSS 23.0 maka bisa disimpulkan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Sutan Raja Hotel Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kondisi kerja yang nyaman serta hubungan antar sesama rekan kerja disuatu instansi maka kemungkinan tingkat kepuasan kerja karyawan juga tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhayana (2021) yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP**Kesimpulan**

Dari hasil analisis data yang sudah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Sutan Raja Hotel Manado.
2. *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Sutan Raja Hotel Manado.
3. Kondisi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Sutan Raja Hotel Manado.

Saran

Saran yang dapat Saya berikan:

1. Untuk meningkatkan Budaya organisasi pada karyawan, Sutan Raja Hotel Manado perlu agar memperhatikan semua aspek dari semua dimensi budaya organisasi yang ada sehingga dapat dijadikan alat pemersatu dalam instansi dalam meningkatkan tercapainya visi dan misi perusahaan.
2. Alangkah baiknya Sutan Raja Hotel Manado mengevaluasi kompensasi para pegawai seperti dengan memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kontrak kerja dan hak karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ardhana., Komang, I., Muljati, N., Mudiarta, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bandura, A. (2013). *Article of Guide for Constructing Self-Efficacy Scales. By Information Age Publishing.* Handayati, R. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. Jurnal Penelitian Ekonomi.* <http://journal.unisla.ac.id/pdf/114122016/Ratna%20Handayati.pdf>
- Maulana, D. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.* <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/61017>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghufro, M., Risnawati, N.R. (2014). *Teori - Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlando, F. (2018). *Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna. Undergraduate Thesis. [Thesis]. UIN Raden Fatah Palembang.* <http://repository.radenfatah.ac.id/id/eprint/10443>
- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *Kolegial, Issn :2088-5644, 3(1), 20–35.*
- Nurhayana. (2021). Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. <https://repository.uir.ac.id/13086/1/165210178.pdf>
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *Kolegial, Issn :2088-5644, 3(1), 20–35.*
- Nurhayana. (2021). Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. <https://repository.uir.ac.id/13086/1/165210178.pdf>
- Philip, K., Lane Keller, K. (2009) *Marketing Management Thirteenth Edition, alih bahasa Bob Sabran, Manajemen Pemasaran Edisi Ketiga Belas, jilid I*, (Jakarta, Erlangga, 2009), h.139-140
- Rahayu, S., Nurmawati, S., & Tatminingsih, S. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *Inovator, 9(2), 67–74.* <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i2.3411>
- Ramadhan, S. (2020). Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Alva Mountindo Medan. [Skripsi]. Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi: Medan.
- Robbins, S P., Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasongko, B., Widarni, E. L., Bawon, S. (2020). Training Analysis and Locus of Control on Self-Efficacy and Work Ability of Employees. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration.* <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0003>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora., Hendry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-5, Cetakan pertama. Yogyakarta: STIE-YKPN
- Sukanto., Indriyo. (2018). *Manajemen Produksi: Edisi keempat*. Yogyakarta: BPFE
- Tjiptono. (2016). *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.