

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA ORGANISASI
DI BE FIT GYM BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

MELISTA NADIFA NURDINA

2116051053



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA ORGANISASI DI BE FIT GYM BANDAR LAMPUNG

Oleh

MELISTA NADIFA NURDINA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi pada karyawan Be Fit Gym. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianalisis menggunakan analisis faktor dengan objek penelitiannya ialah karyawan Be Fit Gym. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebar pada 33 responden, dianalisis secara deskriptif dan analisis faktor menggunakan program SPSS 27. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terbentuk delapan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi pada karyawan Be Fit Gym yaitu faktor disiplin kerja. Faktor kedua kualitas interaksi. Faktor ketiga keterlibatan karyawan. Faktor keempat lingkungan kerja fisik. Faktor lima kompetensi karyawan. Faktor enam efisiensi sumber daya. Faktor tujuh produktivitas operasional. Faktor delapan komitmen organisasi. Implikasi dari penelitian ini diharapkan Be Fit Gym dapat memperhatikan karyawan dari segi disiplin kerja, kualitas interaksi, keterlibatan karyawan, lingkungan kerja fisik, kompetensi komunikasi, efisiensi sumber daya, produktivitas operasional, komitmen organisasi, agar tingkat budaya organisasi pada karyawan Be Fit Gym dapat ditingkatkan dengan optimal.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Be Fit Gym.

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CULTURE IN BE FIT GYM BANDAR LAMPUNG

By

MELISTA NADIFA NURDINA

This research aims to identify the factors influencing organizational culture among employees at Be Fit Gym. A quantitative approach was employed, analyzed using factor analysis with the research subjects being employees of Be Fit Gym. Data were collected through questionnaires distributed to 33 respondents and analyzed descriptively and through factor analysis using SPSS 27. The results indicate the formation of eight factors that affect the organizational culture at Be Fit Gym, namely work discipline, quality of interaction, employee engagement, physical work environment, employee competence, resource efficiency, operational productivity, organizational commitment. The implications of this research suggest that Be Fit Gym should pay attention to its employees regarding work discipline, quality of interaction, employee engagement, physical work environment, communication competence, resource efficiency, operational productivity, and organizational commitment to optimally enhance the level of organizational culture among its employees.

Keywords: Organizational Culture and Be Fit Gym.

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA ORGANISASI
DI BE FIT GYM BANDAR LAMPUNG**

Oleh:

MELISTA NADIFA NURDINA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

: **FAKTOR – FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI BUDAYA ORGANISASI
DI BE FIT GYM BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Melista Nadifa Nurdina**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2116051053**

Jurusan

: **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas

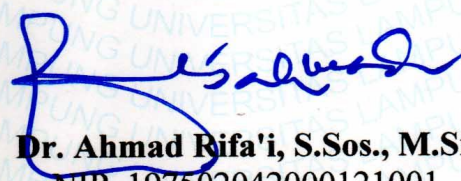
: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**




Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.
NIP. 198004262005011002


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

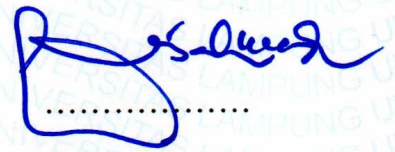
Ketua : **Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.**

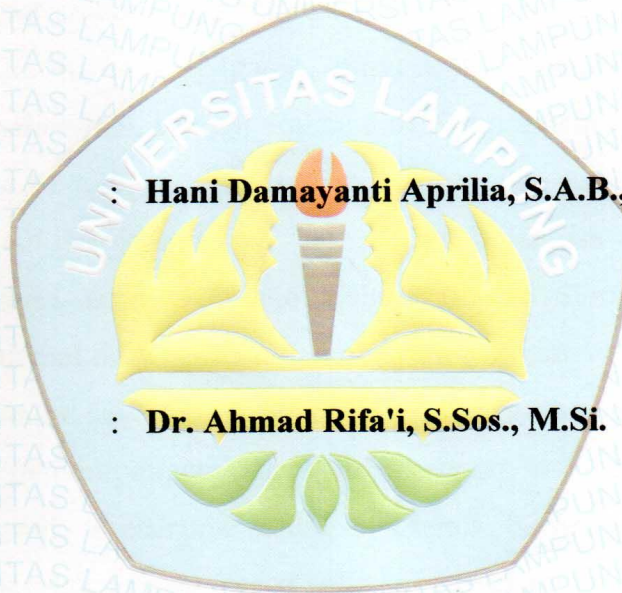

.....

Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**



Penguji : **Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**


.....



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.
NIP. 1976082120000320001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **26 Juni 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 15 April 2025
Yang membuat pernyataan,



Melista Nadifa Nurdina
NPM. 2116051053

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Melista Nadifa Nurdina dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 26 Juni 2002, merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Fadri Septa dan Ibu Lies Kumara Dewi. Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis yaitu dengan menyelesaikan pendidikannya di Taman Kanak-kanak (TK) Aisyiyah Bandar Lampung pada tahun 2008. Selanjutnya penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Labuhan Ratu pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 13 Bandar Lampung pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017. Kemudian penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 10 Bandar Lampung pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2021 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung penulis aktif menjadi pengurus anggota dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis dengan masuk pada bidang Data, Informasi, Konsultasi, Akademik (DIKA) sebagai ketua divisi konsultasi.

Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pangkal Mas Jaya, Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji selama 40 hari pada Januari – Februari tahun 2024. Selanjutnya penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PDAM Way Rilau Bandar Lampung selama 4 bulan pada Februari – Juni tahun 2024.

MOTTO

“Libatkanlah Allah dalam segala urusan, agar yang berat menjadi ringan dan yang sulit menjadi mudah.”

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(QS: Al-Baqarah : 153)

“May your struggle become inaudible background noise behind the loud, clear voices of those who love and appreciate you.”

(Taylor Swift)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpah rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta,

Bapak Fadri Septa dan Ibu Lies Kumara Dewi

Terima kasih telah mendidik dan membesarkan dengan segala doa terbaik yang senantiasa dipanjatkan, segala cinta dan kasih sayang yang selalu menjaga serta menguatkan, mendukung segala langkahku menuju kesuksesan dan kebahagiaan.

Kakakku serta adikku tersayang,

Melista Aulia Nurdina, M. Alhimni Rusdi, dan Abdurrahman Zidan Rizki

Terima kasih telah menemani, memberi dukungan, motivasi, dan terima kasih telah hadir serta memberi warna dalam hidupku.

Ponakanku tersayang,

Faradisa Audy Cantika, dan Muhammad Briantama Al-fakih

Terima kasih telah memberikan keceriaan, kebahagiaan, kegembiraan, dalam menemani hari-hariku.

Keluarga besar dan sahabat-sahabat tercinta yang sudah selalu mendoakan dan mendukung demi kesuksesan dan keberhasilanku.

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa, membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu sebagai bekal kehidupan untuk masa depan bagi penulis.

Serta almamater tercinta

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**

SANWACANA

Segala puji bagi Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Be Fit Gym Bandar Lampung”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia untuk memberikan kritik, arahan, motivasi, saran dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan

baik. Semoga bapak dan keluarga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan kesehatan serta umur yang barokah. Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama proses bimbingan skripsi dibalas oleh Allah SWT.

8. Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT selalu menyertai kebahagiaan dan kesehatan disegala bentuk perjalanan kehidupan ibu.
9. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dalam urusan akademik dari awal hingga akhir perkuliahan. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan kelak menjadi amal jariyah.
12. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan serta nasihat yang diberikan mulai dari ketika mahasiswa baru hingga saya menjadi mahasiswa akhir.
13. Seluruh Karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung yang telah menerima dan memperlakukan baik penulis sebagai anak magang, terima kasih atas ilmu dan pengalaman yang telah Bapak, Ibu dan Kakak-kakak berikan selama masa magang, terima kasih atas nasihat, dukungan serta

motivasi yang telah diberikan, semoga kalian diberikan kesehatan dan kelancaran atas segala urusan pekerjaan dan bahagia selalu.

14. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Fadri Septa dan Ibu Lies Kumara Dewi. Terima kasih atas jerih payah dan keringat yang tcurahkan demi mengantarkanku ke jenjang sarjana. Terima kasih atas segala doa restu disetiap perjalanan hidupku sampai saat ini. Terima kasih telah memberikan kepercayaan untuk menjalani setiap langkah dari tujuan hidupku. Terima kasih selalu memberikan motivasi dan kekuatan ketika penulis menjalani masa skripsi. Serta terima kasih sudah menghadirkan rasa cinta dalam keluarga. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan menyayangi ayahku dan ibuku.
15. Kakakku serta adikku tersayang, Melista Aulia Nurdina, M. Alhimni Rusdi, dan Abdurrahman Zidan Rizki. Terima kasih atas semua hal yang telah diberikan kepada penulis berupa dukungan, kenyamanan, kehangatan, perhatian, nasihat, dan juga arahan semoga kita senantiasa bersama-sama baik dalam keadaan senang maupun sedih, serta dapat menjadi anak yang berbakti dan membanggakan bagi ayah dan ibu. Semoga setiap perjalanan hidupmu selalu dalam lindungan dan kasih sayang Allah SWT.
16. Keluarga besarku, persepupuan yang selalu membawa kesenangan dan kegembiraan dalam hidup ini, om dan tanteku yang telah mendoakan serta mendukung setiap pilihanku, dan seluruh keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu berdoa untukku serta memberikan dukungan dan motivasinya.
17. Teman-teman terbaik selama masa perkuliahan Adaaqua, Nenek Riska, Bude Athiya, Wo Jihan, dan Tante Tees. Terima kasih atas segala kebaikan, pengalaman, dan kebersamaan yang kalian berikan. Terima kasih untuk pelajaran-pelajaran dari banyaknya hal yang kita lalui bersama. Terima kasih telah menjadi keluarga dari awal perkuliahan dan semoga tetap menjadi seperti keluarga. Setelah ini perjalanan kita akan berbeda namun tujuan kita tetap sama, *let's meet again in another time with another story*. Semoga kalian selalu diberi kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT.

18. Teman-teman seperjuangan selama masa perkuliahaan Sholeha's, Uni Melfiani, Siti, Feorela, dan Jarniez yang telah menjadi bagian tak terpisahkan dalam perjalanan ini, terima kasih atas setiap tawa, peluh, dan air mata yang telah kita bagi bersama. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, masukan, semangat, dan juga harapan kita bersama. *Catch you on the flip side.*
19. Sahabat-sahabatku dari SMA Pteam, khususnya Melan, Salsa, Nadhea, dan Yola, yang sudah kebersamai penulis selama kurang lebih sembilan tahun, terima kasih atas canda, tawa, *support*, dan kenangan indah yang selalu kalian berikan kepada penulis. Terima kasih telah menjadi sandaran di saat lelah, menjadi pelipur di saat gundah, menjadi alasan untuk terus melangkah, dan menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah, terima kasih telah memberi warna pada kehidupan penulis dan menjadi sahabat terbaik untuk saat ini dan seterusnya, semoga cita-cita kita menjadi istri sholehah dapat terwujud.
20. Bestieku Shanna Michel Riendra cantik *princess* yang sudah selalu menemani penulis kapan pun dan dimana pun, terima kasih atas canda, tawa, dan *support* yang selalu diberikan kepada penulis, terima kasih telah memberi warna pada kehidupan penulis dan menjadi teman terbaik untuk saat ini dan penulis harap hingga seterusnya, semoga cita-cita dan doa baik yang kita panjatkan bersama dapat terwujud secepatnya, *and at every table i'll save you a seat.*
21. Kepada teman-teman seperjuangan KKN Desa Pangkal Mas Jaya, Mayra, Muti, Indy, dan Sani. Terima kasih atas pengalaman pengabdian yang sangat luar biasa dan tidak terduganya selama 40 hari di Mesuji Timur. Ikatan tak terlihat yang menguatkan kita bukan sekadar teman melainkan saudara seperjuangan yang saling mengisi dan memahami tanpa banyak kata. Terimakasih telah setia menemani dalam suka dan duka, dan menjadi tempat pulang di tengah perjalanan yang penuh tantangan. Dalam kebersamaan itu, kita terus tumbuh menjadi kuat dan menginspirasi setiap langkah kita ke depannya. Semoga kebahagiaan dan kesuksesan ada pada masa depan kita semua, *love.*

22. Teman emosiku, Shalsa Bila yang telah mendengar keluh kesah penulis setiap malamnya dan memberikan *support* serta nasihat yang tidak ada henti-hentinya (bawel), terimakasih meskipun jauh di sana. Ngah Shalsa tetap selalu menyempatkan waktu untuk penulis kapan pun penulis butuhkan. Semoga segera mutasi ke Bandar Lampung ya.
23. Pendengar sejatiku, Zalfa Regita Saputry yang setiap tahunnya selalu menyempatkan diri mendengarkan *update* kehidupan penulis, terimakasih telah menjadi teman yang baik dan selalu bersedia mendengarkan, mendukung, serta memberi saran kepada penulis. Jaga kesehatan di sana ya anak rantau.
24. Teman-teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2021. Terima kasih sudah memberikan banyak saran, bantuan dan masukan bagi penulis dalam menjalani proses skripsi. Senang dapat bertemu dengan kalian selama menjalani bangku perkuliahan.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan ini. Oleh Karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan bagi pembaca dan bagi penulis.

Bandar Lampung, 15 April 2025

Melista Nadifa Nurdina
NPM. 2116051053

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR RUMUS	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Perilaku Organisasi.....	10
2.1.1 Model Perilaku Organisasi	11
2.2 Pengertian Budaya Organisasi.....	12
2.2.1 Proses Tumbuhnya Budaya Organisasi	14
2.2.2 Dimensi Budaya Organisasi	16
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi	18
2.2.4 Jenis-jenis Budaya Organisasi	20
2.2.5 Fungsi-fungsi Budaya Organisasi.....	23
2.2.6 Indikator Budaya Organisasi	25
2.2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	27
2.3 Penelitian Terdahulu.....	29
2.4 Kerangka Pemikiran	39
2.5 Hipotesis	40
III. METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Sumber Data	42
3.2.1 Data Primer.....	42
3.2.2 Data Sekunder.....	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3.1 Kuisisioner	42
3.4 Skala Pengukuran	43
3.5 Populasi dan Sampel	43
3.5.1 Populasi	43
3.5.2 Sampel	44
3.6 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	44

3.6.1 Definisi Konseptual	44
3.6.2 Definisi Operasional	45
3.7 Teknik Pengujian Instrumen	57
3.7.1 Uji Validitas.....	57
3.7.2 Uji Reliabilitas	58
3.8 Teknik Analisis Data	50
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	50
3.8.1.1 Identitas Responden	50
3.8.1.2 Mean, Median, Modus	50
3.8.1.3 Analisis Item Jawaban Responden.....	51
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	51
3.8.3 Analisis Inferensial	52
3.8.3.1 <i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	52
3.8.3.2 Analisis Faktor	54
3.8.2.2.1 Proses Analisis Faktor	55
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Gambaran Umum Organisasi	60
4.1.1 Struktur Organisasi Be Fit Gym	61
4.1.2 Logo Organisasi.....	65
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	66
4.2.1 Karakteristik Responden.....	66
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden	71
4.3 Hasil Penelitian.....	83
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	121
4.3.2 <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	84
4.3.3 Uji Kelayakan Analisis Faktor	87
4.3.3.1 Uji <i>Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling</i> dan <i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	87
4.3.3.2 <i>Anti-Image Matrics</i>	87
4.3.3.3 Hasil Uji Analisis Faktor.....	102
4.3.3.3.1 Hasil Uji <i>Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling</i> dan <i>Bartlett Test of Sphericity</i>	102
4.3.3.3.2 Hasil <i>Anti-Image Matrics</i>	103
4.3.4 Interpretasi Analisis Faktor dengan SPSS	104
4.3.4.1 Analisis <i>Communalities</i>	104
4.3.4.2 Analisis <i>Total Variance Explained</i>	106
4.3.4.3 <i>Rotated Component Matrix</i>	110
4.3.4.4 <i>Component Transformation Matrix</i>	119
4.4 Teknik Pengujian Instrument	120
4.4.1 Uji Validitas.....	120
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	121
4.5 Pembahasan	121
4.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	122
4.5.1.1 Faktor Kepatuhan Pelayanan.....	125
4.5.1.2 Faktor Kepuasan Pelanggan.....	128
4.5.1.3 Faktor Komitmen Organisasi	129
4.5.1.4 Faktor Kualitas Interaksi	131

4.5.1.5 Faktor Dinamika Organisasi	132
4.5.1.6 Faktor Komunikasi.....	134
V. KESIMPULAN DAN SARAN	136
5.1 Kesimpulan.....	136
5.2 Saran.....	137
DAFTAR PUSTAKA.....	138
LAMPIRAN.....	145

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Daftar <i>Fitness Center</i> di Kota Bandar Lampung	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	43
Tabel 3.3 Definisi Operasional	46
Tabel 4.3 Kategori <i>Mean</i>	72
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	72
Tabel 4.5 Hasil <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	84
Tabel 4.6 <i>KMO and Bartlett's Test</i>	87
Tabel 4.7 <i>Anti-Image Matrics</i>	88
Tabel 4.8 Eliminasi <i>Barlett's Test</i> Variabel X13.1	90
Tabel 4.9 Eliminasi <i>KMO</i> Variabel X13.1.....	90
Tabel 4.10 Eliminasi <i>MSA</i> Variabel X13.1.....	90
Tabel 4.11 Eliminasi <i>Barlett's Test</i> X14.2	92
Tabel 4.12 Eliminasi <i>KMO</i> Variabel X14.2	93
Tabel 4.13 Eliminasi <i>MSA</i> Variabel X14.2	93
Tabel 4.14 Eliminasi <i>Barlett's Test</i> Variabel X6.2	95
Tabel 4.15 Eliminasi <i>KMO</i> Variabel X6.2	95
Tabel 4.16 Eliminasi <i>MSA</i> Variabel X6.2.....	96
Tabel 4.17 Eliminasi <i>Barlett's Test</i> Variabel X5.2	97
Tabel 4.18 Eliminasi <i>KMO</i> Variabel X5.2.....	98
Tabel 4.19 Eliminasi <i>MSA</i> Variabel X5.2	98
Tabel 4.20 Eliminasi <i>Barlett's Test</i> Variabel X3.2	100
Tabel 4.21 Eliminasi <i>KMO</i> Variabel X3.2.....	100
Tabel 4.22 Eliminasi <i>MSA</i> Variabel X3.2.....	101
Tabel 4.23 <i>KMO and Bartlett's Test</i>	102
Tabel 4.24 <i>Anti-Image Matrics</i>	103
Tabel 4.25 Hasil Uji <i>Communalities</i>	105
Tabel 4.26 Hasil Uji <i>Variance Explained</i>	107
Tabel 4.27 Hasil Uji <i>Component Matrix</i>	111
Tabel 4.28 <i>Rotated Component Matrix</i>	114
Tabel 4.29 <i>Component Transformation Matrix</i>	119
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	120
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Be Fit Gym Bandar Lampung	4
Gambar 1.2 Kafe Poubar	5
Gambar 1.3 Fasilitas <i>Treadmill</i>	5
Gambar 1.4 Fasilitas <i>Dumble Rack, Flat Bench, dan Leg Press Machine</i>	5
Gambar 1.5 Fasilitas <i>Sit Up dan Cable Fly</i>	5
Gambar 1.6 Fasilitas <i>Smith Machine</i>	5
Gambar 1.7 Fasilitas Parkir	5
Gambar 1.8 Fasilitas <i>Shower Room</i>	6
Gambar 1.9 Fasilitas Toilet	6
Gambar 1.10 Fasilitas Mushola	6
Gambar 1.11 Fasilitas Air Isi Ulang	6
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	11
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1 Be Fit Gym Bandar Lampung	60
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Be Fit Gym	61
Gambar 4.3 Logo Be Fit Gym	66
Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Usia	68
Gambar 4.6 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Gambar 4.7 Persentase Responden Berdasarkan Bidang Kerja	69
Gambar 4.8 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Gambar 4.9 Uji Normalitas Budaya Organisasi	122
Gambar 4.10 <i>Scree Plot Component</i>	109
Gambar 4.11 Faktor-Faktor Yang Terbentuk Setelah Rotasi	124

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 <i>Pearson</i>	58
Rumus 3.2 <i>Cronbach Alpha</i>	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner	146
Lampiran 2. Tabulasi Kuisisioner.....	150
Lampiran 3. Hasil Uji Instrument	153
Lampiran 4. <i>rtabel</i> Uji Validitas	155
Lampiran 5. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	158
Lampiran 6. Uji Normalitas	158
Lampiran 7. Tabulasi Data Interval	160
Lampiran 8. Hasil Analisis Faktor	162
Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian.....	175

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, gaya hidup sehat semakin populer di kalangan masyarakat. Banyak orang mengadopsi gaya hidup sehat sebagai cara untuk menjaga kesehatan dan kebugaran tubuh mereka, terutama karena meningkatnya kesibukan dalam aktivitas sehari-hari. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah individu yang rutin berolahraga di Indonesia meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Sebagian besar orang Indonesia kini lebih memperhatikan kesehatan mental dan fisik, terutama setelah pandemi COVID-19 yang mempercepat perubahan pola hidup masyarakat (indonesiadata.id, 2024).

Upaya untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam berolahraga mendorong pengusaha dan instansi untuk berinvestasi di bidang kesehatan dengan mendirikan fasilitas olahraga publik seperti lapangan futsal, pusat kebugaran, kolam renang, dan lainnya. Tujuan dari ini adalah memberikan kesempatan kepada karyawan dan masyarakat yang sibuk bekerja, sehingga mereka tetap dapat berolahraga meskipun memiliki waktu terbatas. Menjaga kebugaran tubuh dapat dilakukan dengan berbagai cara serta metode latihan yang dapat dipilih sesuai kebutuhan. Salah satu program latihan yang efektif untuk menjaga kesehatan dan kebugaran jasmani adalah latihan beban.

Latihan beban adalah sebuah latihan untuk meningkatkan kemampuan fisik seseorang, baik secara fisik jasmani maupun mental (Nasrulloh & Prasetyo, 2018). Salah satu bentuk olahraga yang bisa dilakukan adalah melakukan aktivitas *Fitness* di *gym*. *Fitness* merupakan salah satu olahraga modern yang digunakan untuk pembentukan otot tubuh dengan tujuan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental (Hamza & BuluBan, 2021). Sedangkan *gym* adalah akronim dari kata *gymnasium* yang berarti sebagai tempat atau lokasi untuk melakukan kegiatan

latihan dan juga olahraga, seperti misalnya senam atletik, dan juga kardio (gramedia.com, 2022).

Fitness Center adalah salah satu tempat olahraga modern yang menyediakan bermacam-macam alat dan fasilitas kebugaran (Cynthia *et al.*, 2018). Perkembangan teknologi yang cepat dan pesat mengubah cara pandang seseorang tentang menilai layanan yang diterima. Khususnya dalam hal pelayanan di pusat kebugaran, hal ini mendorong *fitness center* untuk terus melakukan perbaikan agar dapat bersaing dengan penyedia jasa lainnya dan memenuhi kepuasan pelanggan dengan menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi.

Bandar Lampung, sebagai salah satu kota di Indonesia, menawarkan berbagai pilihan pusat kebugaran, mulai dari yang terjangkau hingga fasilitas *fitness* mewah di hotel berbintang. Pertumbuhan *fitness center* di Bandar Lampung pesat, dengan munculnya beberapa *fitness center* besar yang beroperasi secara industri di lokasi strategis, seperti di pusat perbelanjaan dan tempat-tempat yang mudah untuk dijangkau. Hal ini sejalan dengan perubahan gaya hidup masyarakat Bandar Lampung yang semakin modern dan meningkatnya kesadaran akan pentingnya gaya hidup sehat. Beberapa *Fitness Center* yang terdapat di Kota Bandar Lampung, mulai dari yang kecil hingga berkelas, seperti pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1 Daftar *Fitness Center* di Kota Bandar Lampung

No.	Nama	Lokasi
1.	Be Fit Gym	Jl. ZA. Pagar Alam, Gedong Meneng
2.	Empire Gym	Jl. Mayor Sukardi Hamdani, Labuhan
3.	<i>Life Coach Fitness Center</i>	Jl. Teuku Umar No.1, Kedaton
4.	<i>The Master Fitness</i>	Gg. Mataram, Labuhan Ratu
5.	<i>De Perkasa Fitness Center</i>	Jl. Untung Suropati, Labuhan Ratu
6.	Iron Fit Gym	Jl. Arif Rahman Hakim No.48
7.	Gym Of Spartan	Jl. Sriwijaya No.21, Enggal
8.	Black – Fit Gym Studio	Jl. M. Husni Thamrin, Gotong Royong
9.	Platinum Gym	Jl. Urip Sumoharjo No.99, Gn. Sulah

10.	Okta Gym	Jl. Cut Nyak Dien, Palapa
11.	Strong Fit Gym	Jl. Pulau Batam, Way Halim Permai
12.	Centra <i>Fitness</i>	Jl. Soekarno Hatta, Rajabasa Raya
13.	Olympus Gym	Jalan Pulau Morotai, Jagabaya
14.	Sonia Aerobic & <i>Fitness Center</i>	Jl. Raden Intan No.61, Enggal
15.	The Dome Sports Arena	Jl. Pulau Morotai No.53, Jagabaya III

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 yang telah diuraikan di atas terlihat beberapa tempat *gym* yang berada di Kota Bandar Lampung sebanyak 15 unit. Hal ini memperlihatkan bahwa banyaknya peminat dan kesadaran masyarakat di Kota Bandar Lampung akan pentingnya menjaga kesehatan melalui olahraga pada masa sekarang ini membuat masyarakat mulai tertarik untuk mendatangi pusat-pusat pelayanan jasa di bidang olahraga. Semakin ramai peminat dari bisnis tersebut, tentunya semakin ketat pula tingkat persaingan. Menurut Yuniana & Nasrulloh (2019) pelayanan yang baik dan fasilitas yang lengkap sangat berpengaruh terhadap pelanggan atau member yang sebenarnya adalah tombak dalam bisnis *fitness center*.

Hal tersebut menjadi berpengaruh terhadap pengembangan alat-alat *fitness* serta sarana dan prasarana yang menjadi tanggung jawab bagi pengelola untuk menjaga bagaimana cara mempertahankan layanan, antusiasme pengunjung, member ataupun anggota agar tetap berlatih dan menjalankan gaya hidup sehat. Penyediaan fasilitas *fitness center* dengan konsep Mega Gym yang mencakup berbagai kebutuhan olahraga, mulai dari jenis latihan, peralatan, keuntungan keanggotaan, hingga pilihan pelatih. Contoh nyata dari sarana dan prasarana *fitness center* yang menggunakan konsep ini adalah *fitness center* Be Fit Gym.

Be Fit Gym adalah salah satu tempat *gymnasium* yang berada di Jl. ZA. Pagar Alam No. 54, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung. Usaha ini adalah usaha bersama yang dimiliki oleh tiga orang teman, yang baru berdiri di tahun 2023 dengan ketiga pemilik yang bernama Indra, Andi, dan Endah. Gaya hidup berolahraga di *fitness center* yang menambah ke segmen menengah ke bawah, dimanfaatkan oleh Be Fit Gym untuk menarik keuntungan dari para

pelajar dan mahasiswa dilihat dari tempat berdirinya *fitness center* tersebut. Dalam kurun waktu hampir satu tahun, Be Fit Gym sudah menerima lebih dari 3438 klien dengan berbagai jenis kalangan yang ingin mengupgrade ke membership.



Gambar 1.1 Be Fit Gym Bandar Lampung
 Sumber : Instagram befitgymlampung (2024)

Be Fit Gym adalah satu-satunya tempat *fitness center* di Bandar Lampung yang berani mengambil langkah maju dibanding tempat *fitness* lain dengan membuat cabang baru di Jl. Gajah Mada No. 1, Kota Baru, Kec. Tanjung Karang Timur, Kota Bandar Lampung. Cabang Be Fit Gym Gajah Mada akan resmi dibuka pada 4 November 2024. Langkah maju ini diambil oleh pihak Be Fit Gym dikarenakan banyaknya masukan serta permintaan dari para anggota terkait tempat yang terlalu ramai dan penambahan alat-alat modern *fitness*. Masukan dan saran tersebut dianggap sebagai peluang oleh pihak Be Fit Gym dengan mengembangkan dan membuka cabang baru yang memiliki inovasi dengan menggabungkan tempat *fitness center* yang berada di lantai satu dan *coffee shop* yang berada di lantai dua.

Inovasi kombinasi dari *fitness center* dan *coffee shop* ini dikembangkan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung gaya hidup sehat. Setelah berolahraga, pelanggan dapat menikmati minuman sehat atau makanan bergizi, sehingga mendukung tujuan kebugaran mereka. Dengan adanya dua fasilitas dalam satu lokasi, pelanggan tidak perlu berpindah tempat. Mereka dapat berolahraga dan

bersantai sambil menikmati kopi dalam waktu yang bersamaan, menghemat waktu dan juga tenaga. Berikut beberapa fasilitas yang tersedia di Be Fit Gym Bandar Lampung, seperti pada Gambar 1.2 - 1.11:



Gambar 1.2 Kafe Poubar
Sumber: Instagram befitgymlampung (2024)



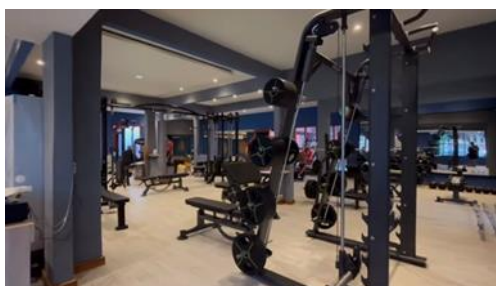
Gambar 1.3 Fasilitas Treadmill
Sumber: Instagram befitgymlampung (2024)



Gambar 1.4 Fasilitas Dumble Rack, Flat Bench, dan Leg Press Machine
Sumber: Instagram befitgymlampung (2024)



Gambar 1.5 Fasilitas Sit Up dan Cable Fly
Sumber: Instagram befitgymlampung (2024)



Gambar 1.6 Fasilitas Smith Machine
Sumber: Instagram befitgymlampung (2024)



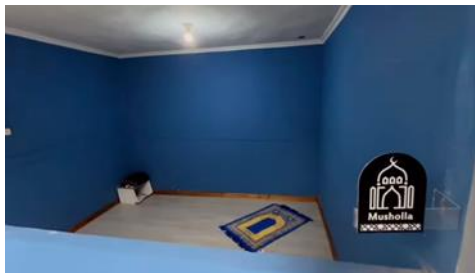
Gambar 1.7 Fasilitas Parkir
Sumber: Instagram befitgymlampung (2024)



Gambar 1.8 Fasilitas Shower Room
 Sumber: Instagram befitgymlampung
 (2024)



Gambar 1.9 Fasilitas Toilet
 Sumber: Instagram befitgymlampung
 (2024)



Gambar 1.10 Fasilitas Mushola
 Sumber: Instagram befitgymlampung
 (2024)



Gambar 1.11 Fasilitas Air Isi Ulang
 Sumber: Instagram befitgymlampung
 (2024)

Semakin lengkap dan canggih peralatan yang tersedia untuk latihan fisik, semakin besar minat orang untuk bergabung dengan *fitness center* tersebut. Namun, keberadaan peralatan tersebut perlu diimbangi dengan kemampuan *personal trainer* dan sistem pemantauan yang efektif untuk memudahkan pelatih dalam mengawasi perkembangan latihan anggota. Terkait kenyamanan, pelayanan yang baik, serta aspek keamanan, keselamatan, keteraturan, dan fasilitas yang modern harus didukung oleh kerja keras seluruh karyawan untuk menciptakan sesuatu yang berbeda dan unggul dari pesaing.

Be Fit Gym menyediakan fasilitas yang mendukung kelancaran dan kenyamanan konsumen, seperti bangunan gedung tempat berlangsungnya latihan, berbagai macam peralatan beban dan cardio yang modern serta sarana-sarana pendukung lainnya seperti, mushola, tempat parkir kendaraan, rak penyimpanan barang, air isi ulang gratis, dan selama menjalani latihan diiringi musik untuk membuat semangat latihan para konsumen. Meskipun kinerja perusahaan sudah beroperasi dengan baik, penting untuk tetap melakukan penilaian terkait dengan kinerja

karyawan di *fitness center* Be Fit Gym. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi (Susanto *et al.*, 2006).

Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang kuat dalam meningkatkan layanan, karena dengan adanya budaya organisasi, kinerja sebuah organisasi dapat terkendali dan akan berdampak terhadap pelayanan yang akan diberikan kepada konsumen. Pernyataan ini diperkuat oleh Tika (2006) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja. Faktor ini sangat terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, karena budaya kerja yang baik, ditunjang oleh kerjasama antar karyawan yang dapat menghasilkan peningkatan kinerja.

Dalam penelitian Hamdhita *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi perilaku karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki kinerja pelayanan yang lebih baik, karena karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, penilaian budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi, sehingga dapat dilihat faktor-faktor apa saja yang memengaruhi budaya organisasi di Be Fit Gym Bandar Lampung. Banyak faktor yang memengaruhi budaya organisasi diantaranya dilihat dari indikator yaitu pola perilaku yang diamati, norma, nilai yang dominan, filsafat, aturan, dan iklim organisasi sebagaimana yang telah disimpulkan oleh (Robbins & Judge, 2013).

Masing-masing faktor mempunyai pengaruh tersendiri tergantung pada keadaan budaya pada organisasi tersebut, pada hasil penelitian terdahulu menurut Ardiana *et al.*, (2013) mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menyimpulkan bahwa ditemukan semua faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yang terdiri dari faktor karakter perorangan, faktor pembagian hak, faktor struktur organisasi, dan faktor etika perusahaan semuanya dominan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Susanty (2019) mengemukakan bahwa hasil analisis faktor, terdapat dua komponen baru yang membentuk faktor budaya organisasi, komponen satu yang diberi nama budaya konstruktif yang berisi faktor kejelasan, penyebarluasan, kohesi dan komitmen. Komponen dua yang diberi nama budaya agresif yang berisi faktor intensitas, ritual, jaringan budaya dan kinerja. Dengan demikian maka faktor dominan yang membentuk budaya organisasi adalah komponen yang diberi nama budaya konstruktif.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap *fitness center* Be Fit Gym Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi budaya organisasi di Be Fit Gym Bandar Lampung. Sehingga berdasarkan uraian diatas, penulis perlu melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Di Be Fit Gym Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu, apa saja faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi di Be Fit Gym Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari dilakukan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi di Be Fit Gym Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga serta informasi bagi perusahaan dan pelaku usaha pelayanan jasa dalam mengambil kebijakan untuk menjadikan bahan alternatif memformulasikan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yang efektif dan efisien. Penelitian ini dapat juga digunakan untuk acuan dalam upaya peningkatan kinerja usaha serta sebagai alat evaluasi.

2. **Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian secara teoretis dapat menjadi bahan dasar dalam menambah ilmu dan melatih berpikir secara ilmiah, serta dapat memperkuat teori yang digunakan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

Menurut Utaminingsih (2014) perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok, dan struktur pada perilaku untuk meningkatkan efisiensi organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Menurut Wijaya (2017) perilaku organisasi yaitu suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi. Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015) perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi.

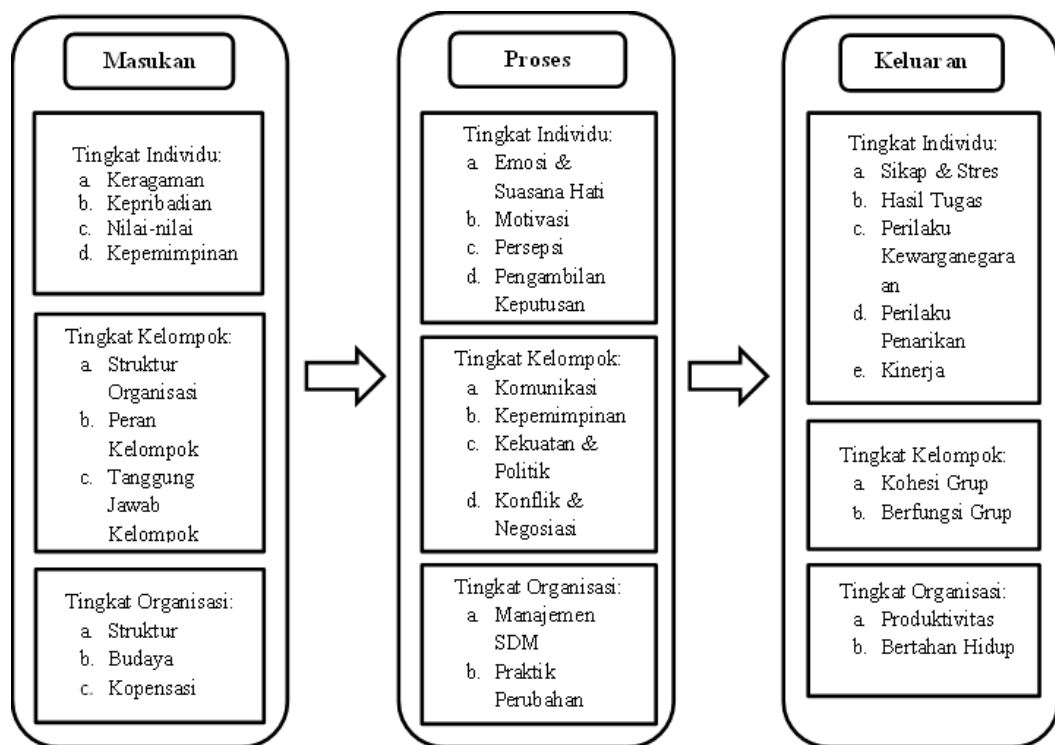
Selanjutnya, perilaku organisasi adalah sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif menurut (Anggraeni, 2011). Sedangkan menurut Mulyadi (2015) mengungkapkan bahwa perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu sikap dan perilaku individu yang diharapkan dapat memberikan dampak positif baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi, serta mempelajari hubungan perilaku antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, individu dengan organisasi, dan

kelompok dengan organisasi. Perilaku organisasi merupakan inti dari ilmu perilaku itu sendiri, yang difokuskan pada tindakan manusia dalam konteks organisasi.

2.1.1 Model Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2015) mengusulkan tiga macam model dalam perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Model ini menunjukkan bahwa masukan mengarah pada proses dan yang akhirnya mengarah pada keluaran sebagai hasil, serta memiliki hubungan timbal balik pada masing-masing tingkatannya. Model ini juga menjelaskan bahwa hasil dapat memberikan pengaruh dan masukan terhadap jalannya sebuah organisasi di masa depan. Pada Gambar 2.1 di bawah ini menggambarkan model tersebut secara sederhana:



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi
Sumber: Robbins & Judge (2015)

- a. Masukan (*Input*), merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi di mana kemungkinan proses-proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi.
- b. Proses (*Processes*), merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu.
- c. Keluaran (*Outcomes*), merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya.

Berdasarkan model perilaku organisasi tersebut, penelitian ini menggunakan model perilaku organisasi dengan kajian mengenai budaya yang berada dalam teori perilaku tingkat organisasi sebagai output variabel yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu baik faktor internal maupun faktor eksternal.

2.2 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang mencerminkan suatu organisasi serta mencakup keberagaman atau pluralisme. Secara fundamental, budaya organisasi adalah karakteristik yang terdapat dalam suatu kelompok dan berfungsi sebagai panduan dalam perilaku mereka, sekaligus membedakan mereka dari kelompok lain. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan diikuti oleh sekelompok orang yang menganutnya (Pasla *et al.*, 2022).

Menurut Robbins (2003) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (*“a sistem of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This sistem of shared meaning is, on closer examination, a set key characteristics that the organization values”*).

Menurut Greenberg & Baron (2000), menjelaskan bahwa budaya yang ada dan terdapat dalam organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang bersifat kognitif yang berisikan berbagai sikap, mengandung nilai-nilai, berbagai perilaku, dan harapan-harapan yang dipercaya, diyakini dan dimiliki oleh semua anggota organisasi, sedangkan menurut Schein (2010) “Budaya organisasi adalah pola asumsi yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sekelompok orang dalam belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya ini sangat mempengaruhi cara organisasi memberikan pelayanan kepada pelanggan.”

Menurut Sutrisno (2010) “Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat digerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”. Sedangkan menurut Yuliantari & Ulfa (2016) “Budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya”. Edison *et al.*, (2016) mengemukakan bahwa “Budaya perusahaan (*corporate culture*) sering dipertukarkan atau disamakan dengan istilah budaya organisasi (*organization culture*)”. Menurut Wibowo (2013) “Budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan pada lingkup organisasi tertentu”.

Menurut Gibson *et al.*, dalam Sutanto (2002) budaya organisasi adalah sesuatu yang dipercaya oleh karyawan dan kepercayaan ini dapat membentuk keyakinan, nilai-nilai dan ekspektasi. Menurut Kotter & Heskett (1992) “Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk dalam hal kualitas pelayanan. Ketika nilai-nilai dan norma-norma organisasi sejalan dengan tujuan pelayanan, maka kualitas yang dihasilkan akan lebih baik”, sedangkan bagi Mangkunegara (2005) budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau keyakinan, yang berupa nilai-nilai dan berupa norma-norma yang ada dan terdapat di dalam organisasi dan dikembangkan sebagai pedoman tingkah laku bagi setiap anggota-anggotanya dalam menyelesaikan dan mengatasi masalah internal dan eksternal.

Berdasarkan definisi budaya organisasi dari para ahli di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa budaya organisasi mencerminkan cara organisasi berinteraksi dengan lingkungannya. Budaya adalah kombinasi kompleks dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide-ide lainnya yang bersatu untuk memberikan makna tentang apa artinya bekerja dalam suatu organisasi. Secara sederhana, budaya dapat dipahami sebagai kebiasaan, sehingga pengertian budaya organisasi mencakup kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

2.2.1 Proses Tumbuhnya Budaya Organisasi

Proses terbentuknya budaya organisasi merupakan perjalanan yang panjang dan memerlukan waktu yang cukup lama. Budaya organisasi mulai terbentuk ketika organisasi belajar untuk mengatasi berbagai tantangan, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam, yang berkaitan dengan persatuan dan integritas organisasi. Semakin lama budaya itu diproses, maka budaya yang dimiliki organisasi, akan semakin berkualitas.

Menurut Duha (2014) berikut merupakan proses terbentuknya budaya organisasi, yaitu:

1. Perjuangan

Organisasi yang telah dibentuk dan berjalan hingga bisa berada pada puncak kesuksesan, merupakan alasan disebutnya organisasi tersebut mapan dan matang.

2. Makna hasil

Dari semua yang telah dilakukan, dihasilkan, dan dikembangkan dari waktu ke waktu, telah memunculkan berbagai hal. Berbagai hal tersebut telah menarik perhatian berbagai pihak untuk diketahui karena unik, bernilai, dan berguna.

3. Masukan

Masukan bisa diberikan oleh siapa saja, namun ada tiga sumber yang memberi kontribusi besar bagi proses penguatan, perubahan, penambahan,

pengurangan, serta pengalihan dari budaya organisasi yang telah ada, sumber tersebut adalah pimpinan, karyawan, dan pihak luar.

4. Setiap masukan bisa diterima dan bisa ditolak
Organisasi tidak boleh menerima atau menolak mentah-mentah. Tetapi harus dibutuhkan pertimbangan dalam menyikapinya bila tidak sesuai, bisa langsung ditolak. Sedangkan bila bisa diterima, akan diteruskan kepada para pimpinan untuk dibahas dan diputuskan agar menjadi bagian budaya organisasi.
5. Promosi
Setelah mendapat apresiasi dari pimpinan, hal-hal yang dianggap sebagai budaya, dimunculkan dan dipromosikan. Tujuannya agar semua pihak mengenal, terutama di dalam organisasi tersebut agar semakin terbiasa.
6. Diterima
Hal berikut adalah semua pihak melakukan atau bertindak sesuai dengan budaya yang ada bila hal yang dipromosikan menjadi diterima. Bila terus menerus dipertahankan maka akan menjadi kebiasaan.
7. Budaya organisasi
Dari kebiasaan tersebut, hal-hal tersebut dipatenkan menjadi budaya organisasi, dan budaya tersebut menjadi identitas jelas dan tetap bagi organisasi.

Menurut Deal & Kennedy dalam Duha (2014), terbagi menjadi lima unsur pembentukan budaya, sebagai berikut:

1. Lingkungan usaha
Merupakan penentu terhadap apa yang harus dilakukan usaha yang berpengaruh, antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah, dll.
2. Nilai-nilai
Merupakan keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Nilai-nilai inti dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau moto yang dapat berfungsi sebagai jati diri dan harapan konsumen.

3. Pahlawan
Merupakan tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata.
4. Ritual
Merupakan tempat di mana perusahaan secara simbolis menghormati pahlawan-pahlawannya.
5. Jaringan budaya
Merupakan jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya adalah menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan formal, keberhasilan perusahaan diceritakan dari waktu ke waktu.

Menurut Mangkunegara (2017) ada lima unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, yaitu:

1. Lingkungan usaha
Lingkungan di mana organisasi itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai – nilai (*values*)
Konsep dasar atau keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi.
3. Panutan atau keteladanan
Orang-orang yang menjadi panutan atau teladan bagi para pegawainya.
4. Upacara – upacara (*rites and ritual*)
Acara – acara rutin yang diselenggarakan oleh organisasi dalam rangka memberikan penghargaan pada pegawainya.
5. Jaringan budaya
Jaringan komunikasi informal yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dan budaya organisasi.

2.2.2 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Schein (2010), menyatakan bahwa budaya terdiri dari beberapa lapisan atau tingkatan, yaitu: *Artifacts*, *Espoused Values* dan *Underlying Assumption*. Schein (2010) juga menyatakan budaya organisasi dilihat dari tiga variabel

dimensi budaya organisasi, yaitu dimensi adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), dimensi integrasi internal (*internal integration tasks*) dan dimensi asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*). Rincian lebih lanjut atas tiga variabel dimensi budaya organisasi dijelaskan pada uraian berikut:

1. Artefak

Tingkat ini merupakan dimensi yang paling terlihat dari budaya organisasi, merupakan lingkungan fisik dan sosial organisasi. Anggota organisasi sering tidak menyadari mengenai artefak budaya organisasi mereka, tetapi orang luar organisasi dapat mengamatinya dengan jelas. Contohnya sebuah laporan tahunan, *newsletter*, dinding pembagi antara pekerja dan dekorasi.

2. Nilai-nilai

Semua pembelajaran organisasi merefleksikan nilai-nilai anggota organisasi, perasaan mereka mengenai apa yang seharusnya berbeda dengan apa yang ada. Jika anggota organisasi menghadapi persoalan atau tugas baru, solusinya adalah nilai-nilai.

3. Asumsi dasar

Jika solusi yang dikemukakan pemimpin perusahaan dapat berhasil berulang-ulang, maka solusi dianggap sudah sebagai seharusnya. Asumsi dasar merupakan solusi yang paling dipercaya sama halnya dengan teori ilmu pengetahuan yang sedang diterapkan untuk suatu permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

Menurut Sembiring (2012) terdapat lima dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Iman dan taqwa

Terdiri atas: hormat kepada Tuhan Yang Maha Esa Pencipta Alam Semesta, menjalankan ibadah secara teratur, kesetiaan, menghormati, saling menolong, kejujuran, netralitas dan keteladanan yang baik didalam dan diluar organisasi.

2. *Profesionalisme*

Terdiri atas: akuntanble, transparansi, kedisiplinan, kemauan dan kemampuan integrasi internal dan adaptasi eksternal, efektif dan efisien,

peningkatan kualitas terus menerus, dinamika, penegakan hukum dan *visioner*.

3. Orientasi masyarakat
Terdiri atas: pelayanan, pengaturan, pemberdayaan ketanggapan keluhan, aspirasi, partisipasi, penghargaan, pengawasan dan sanksi hukuman
4. Orientasi kinerja
Terdiri atas: kerja keras, SOP, kuantitas, kualitas, sumber daya, tim kerja, kinerja tim, evaluasi dan pelaporan kinerja organisasi sektor publik.
5. Orientasi kesejahteraan pegawai
Terdiri atas: jaminan atas resiko pekerjaan, kompensasi, keseimbangan, pengembangan dan jaminan pensiun.

Selanjutnya, Robbins dalam Duha (2014) menjelaskan bagaimana karyawan mempelajari budaya, yakni budaya ditularkan kepada karyawan dengan melalui beberapa bentuk, dan yang paling banyak digunakan berupa cerita, ritual, simbol materi, dan bahasa.

2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*)
Mengetahui sampai mana inovatif dan keberanian anggota organisasi/pegawai dalam pengambilan resiko.
2. Perhatian dan rincian (*Attention to detail*)
Hal ini berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi/pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian dalam bekerja.
3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*)
Memberikan gambaran sejauh mana manajemen fokus pada hasil daripada proses maupun teknik yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi manusia (*People orientation*)
Memberikan penjelasan mengenai dampak keputusan manajemen memperhitungkan efek terhadap orang-orang dalam organisasi.

5. Orientasi tim (*Team orientation*)
Ditunjukkan dengan sejauh mana kegiatan organisasi dilaksanakan pada tim tidak hanya pada individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*)
Menunjukkan sejauh mana pegawai dalam organisasi memberikan sikap kompetitif dan keagresifan, bukan hanya bersantai saat bekerja.
7. Stabilitas (*Stability*)
Sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut Luthans (2011) juga mengemukakan adanya enam karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi
Peraturan yang ada harus dipatuhi dan dapat dijadikan pedoman oleh para anggota organisasi.
2. Norma-norma
Aturan tidak tertulis yang harus dipatuhi dan menentukan bagaimana cara bekerja.
3. Nilai-nilai yang dominan
Keyakinan terhadap hal-hal yang diharapkan oleh anggota organisasi.
4. Filosofi
Kebijaksanaan organisasi, cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan.
5. Aturan-aturan
Petunjuk untuk melakukan tugas dalam organisasi.
6. Iklim organisasi
Lingkungan dalam organisasi, perilaku hubungan antar anggota, hubungan organisasi dengan pihak luar.

Menurut Greenberg & Baron (2000) mengemukakan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi, antara lain:

1. *Innovation* (inovasi)
Suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
2. *Stability* (stabilitas)
Bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan.
3. *Orientation toward people* (orientasi pada orang)
Merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual.
4. *Result-orientation* (orientasi pada hasil)
Meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
5. *Easygoingness* (bersikap tenang)
Suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai.
6. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail)
Dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.
7. *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi)
Merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individu.

2.2.4 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Robert E. Quinn & Michael R. McGarth dalam Tika (2006) terdapat empat jenis budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya Rasional
Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisien, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).

2. Budaya Ideologi

Proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan).

3. Budaya Konsensus

Proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

4. Budaya Hierarkis

Proses informasi formal (dokumen, kompotasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, *control*, dan koordinasi).

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Arianty (2014) mengemukakan bahwa jenis budaya organisasi secara umum terdapat tiga, yaitu:

1. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara saling membantu dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Jenis budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan, dan persatuan.

2. Budaya Pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif ini bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

3. Budaya Agresif-Defensif

Budaya agresif-defensif adalah budaya yang bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

Menurut Pasla *et al.*, (2022) ada beberapa jenis budaya organisasi yang dikenal dalam literatur, diantaranya sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang konservatif
Budaya organisasi yang konservatif menitikberatkan pada kestabilan, kontinuitas, dan pemeliharaan status quo. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mempertahankan kebiasaan dan tradisi yang sudah ada.
2. Budaya organisasi yang liberal
Budaya organisasi yang liberal lebih mementingkan perubahan, inovasi, dan fleksibilitas. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan.
3. Budaya organisasi yang kompetitif
Budaya organisasi yang kompetitif menitikberatkan pada prestasi, kinerja, dan kompetisi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk berfokus pada pencapaian target dan mencapai posisi teratas dalam kompetisi dengan organisasi lain. Mereka cenderung memiliki semangat yang tinggi, ambisius, dan berfokus pada hasil.
4. Budaya organisasi yang kolaboratif
Budaya organisasi yang kolaboratif menitikberatkan pada kerja sama, komunikasi yang efektif, dan partisipasi yang aktif dari anggota organisasi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk bekerja sama dengan baik dan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Budaya organisasi yang klasik
Budaya organisasi yang klasik menitikberatkan pada hierarki, ketertiban, dan kontrol. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta menghormati atasan mereka.

6. Budaya organisasi yang inovatif

Budaya organisasi yang inovatif menitikberatkan pada kreativitas, ide-ide baru, dan perubahan. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk terbuka pada ide-ide baru dan siap untuk mencobanya.

7. Budaya organisasi yang *hybrid*

Budaya organisasi yang hibrid adalah gabungan dari beberapa jenis budaya organisasi yang berbeda. Beberapa contoh yang bisa ditemukan adalah perusahaan yang memiliki budaya kompetitif dan inovatif, atau budaya kolaboratif dan klasik.

2.2.5 Fungsi-fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kinicki & Fugate (2013) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Give members an organizational identity* (Memberikan anggota identitas organisasi).
2. *Facilitate collective commitment* (Memfasilitasi komitmen bersama).
3. *Promote social system stability* (Meningkatkan stabilitas sistem sosial).
4. *Shape behavior by helping members make sense of their surroundings* (Membentuk perilaku dengan membantu anggota memahami lingkungan mereka).

Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
2. Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
4. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.
5. Budaya bertindak sebagai mekanisme sense making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Pasla *et al.*, (2022) ada beberapa fungsi utama dari budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Memberikan identitas
Budaya organisasi memberikan identitas yang unik pada suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Ini membuat anggota organisasi merasa termasuk dalam suatu kelompok yang khusus.
2. Menciptakan kesatuan
Budaya organisasi menciptakan kesatuan dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka bekerja sama dengan baik.
3. Memfasilitasi komunikasi
Budaya organisasi memfasilitasi komunikasi dengan menyediakan bahasa dan simbol yang digunakan oleh anggota organisasi. Ini membuat anggota organisasi dapat berkomunikasi dengan baik dan memahami satu sama lain.
4. Menyediakan dukungan
Budaya organisasi menyediakan dukungan bagi anggota organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka merasa aman dan nyaman.
5. Memfasilitasi pengambilan keputusan
Budaya organisasi memfasilitasi pengambilan keputusan dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dalam pengambilan keputusan.
6. Menyediakan stabilitas
Budaya organisasi menyediakan stabilitas dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.
7. Membantu dalam adaptasi dan perubahan
Budaya organisasi membantu dalam adaptasi dan perubahan dengan memberikan cara-cara yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengatasi perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

2.2.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison *et al.*, (2016) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut indikator dari budaya organisasi:

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi memiliki kesadaran bekerja untuk mencari kepuasan dalam pekerjaan mereka, berkomitmen untuk mengembangkan diri, mematuhi aturan, dan memberikan layanan yang tinggi.
2. Loyalitas
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang namun realistis, serta merencanakan strategi dan langkah kerja untuk mencapai tujuan tersebut.
3. Kepribadian
Anggota organisasi menunjukkan sikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok, yang menciptakan lingkungan kerja yang positif.
4. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas dan berkomitmen untuk memenuhi standar kuantitas, kualitas, dan efisiensi dalam pekerjaan mereka.
5. Orientasi tim
Anggota organisasi bekerja sama dengan baik, melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif, serta terlibat aktif dalam tim, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan komitmen bersama.

Menurut Luthans (2011) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi enam elemen, sebagai berikut:

1. *Observed behavioral regularities*
Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.

2. *Norms*

Norma-norma, suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebihan tetapi tidak juga kurang.

3. *Dominant values*

Nilai-nilai pedoman, adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efisiensi yang tinggi.

4. *Philosophy rule*

Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajainya untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut.

5. *Organizational climate*

Iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak fisik, cara para anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan di luar organisasi.

Menurut Sulaksono (2019) ada beberapa indikator mengenai budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja
Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja
Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2013) ada enam faktor penting yang memengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Pola perilaku yang diamati (*Observed behavioral regularities*)
Pola perilaku cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati yakni ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. Norma (*Norms*)
Berbagai standar perilaku yang ada termasuk di dalamnya yakni tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai yang dominan (*Dominants values*)
Adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Filsafat (*Philosophy*)
Adanya kebijakan-kebijakan yang berkenan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

5. Aturan (*Rules*)

Adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

6. Iklim Organisasi (*Organization Climate*)

Merupakan perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Menurut Tika (2006) faktor-faktor yang ikut memengaruhi budaya organisasi yaitu faktor-faktor internal (dalam perusahaan) dan juga faktor eksternal (luar perusahaan). Unsur yang terkandung dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi atau perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjalankan usaha.

3. Pemimpin/kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Terdapat dua masalah pokok yang sering muncul yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*learning process*)

Perlunya diwariskan kepada anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian atau adaptasi

Perlunya penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi atau perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Suyono (2004) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Kepemimpinan

Organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan.

2. Motivasi

Merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

3. Komunikasi

Proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber hasil penelitian yang akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu juga dapat menjadi sumber inspirasi untuk membantu melakukan penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, para ilmuwan juga dapat melakukan penelitian yang baru karena mengetahui apa yang telah ditemukan dan apa yang belum ditemukan. Hasil pencarian dari penelitian terdahulu ini dapat terlihat dalam Tabel 2.1:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Rahmawati & Prasetya (2017)	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor moral karyawan dengan nilai signifikansi 0,003. Hasil uji beda menunjukkan karyawan kontrak memiliki rata-rata lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan tetap untuk komponen kesadaran karyawan pada faktor moral karyawan dengan selisih rata -rata 50,2%. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi OCB karyawan tetap dan karyawan kontrak Pizza Hut Kota Malang bila dilihat dari faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Hasil uji beda menunjukkan nilai signifikansi untuk keenam faktor > 0,05.	Penelitian tersebut berfokus pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan budaya organisasi akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitian pada karyawan di Be Fit Gym Bandar Lampung.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
2	Maharani & Susanty (2019)	Analisis Faktor-Faktor Budaya Organisasi Di PT. Industri Telekomunikasi (Persero) Bandung	Berdasarkan hasil penelitian kondisi implementasi Budaya Organisasi di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya data kuesioner yang memberikan hasil yang tinggi mencapai angka 71,7% dari hasil keseluruhan presentase faktor-faktor Budaya Organisasi yang menandakan bahwa Budaya Organisasi yang diterapkan PT. INTI (Persero) Bandung telah berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil analisis faktor, terdapat dua komponen baru yang membentuk faktor Budaya Organisasi pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung, komponen satu yang diberi nama Budaya Konstruktif dengan memiliki nilai variance sebesar 49,59% yang berisi faktor Kejelasan, Penyebarluasan, Kohesi dan Komitmen.	Penelitian tersebut berfokus pada variabel Kejelasan, Penyebarluasan, Kohesi, Komitmen, Intensitas, Ritual, Jaringan Budaya dan Kinerja Di PT. Industri Telekomunikasi (Persero) Bandung. Sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan budaya organisasi akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitian pada karyawan di Be Fit Gym Bandar Lampung.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			Komponen dua yang diberi nama Budaya Agresif memiliki nilai variance sebesar 19,26% yang berisi faktor Intensitas, Ritual, Jaringan Budaya dan Kinerja. Dengan demikian maka faktor dominan yang membentuk Budaya Organisasi di PT. INTI (Persero) Bandung adalah komponen yang diberi nama Budaya Konstruktif dengan memiliki nilai variance atau kontribusi sebesar 49,59%	
3	Nguyen <i>et al.</i> , (2020)	<i>Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)</i>	Hasil tema penelitian faktor motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, prestasi kerja, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). telah diperoleh hipotesis untuk penelitian selanjutnya yaitu: 1) Motivasi Kerja mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.	Penelitian tersebut berfokus pada motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, prestasi kerja, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dari para

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			2) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. 5) Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. 6) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. 7) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.	ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan budaya organisasi akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitian pada karyawan di Be Fit Gym Bandar Lampung.
4	Alindra (2015)	<i>Analysis On The Influence Of Organizational Culture On The Employee's Performance In Depok Sports Center</i>	Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center yaitu sebesar 62,7%.	Penelitian tersebut berfokus pada pengaruh budaya organisasi di Sports Center Depok dengan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan budaya organisasi akan dikaji pada penelitian ini

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
				dengan subjek penelitian pada karyawan di Be Fit Gym Bandar Lampung.
5	Ardiana <i>et al.</i> , (2013)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati	Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di PD. BPR Bank Daerah Pati dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yaitu faktor karakter perorangan, faktor pembagian hak, faktor struktur organisasi, dan faktor etika perusahaan.	Penelitian ini berfokus pada faktor karakter perorangan, faktor pembagian hak, faktor struktur organisasi, dan faktor etika perusahaan Di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. Sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dari para ahli yang kemudian diringkaskan menjadi lebih kompleks dan budaya organisasi akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitian pada karyawan di Be Fit Gym Bandar Lampung.
6	Anggraini <i>et al.</i> , (2016)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya)	Berdasarkan perhitungan statistic deskriptif, variabel budaya organisasi di PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga terbilang	Penelitian tersebut berfokus pada faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> di PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya. Sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor yang

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			baik. Personal resources yang dimiliki oleh karyawan Gen Y di PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya termasuk dalam kategori baik. Selain itu, karyawan Gen Y di PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya juga memiliki Employee Engagement yang tinggi. 2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan dari Budaya Organisasi, Reward, dan Personal Resources terhadap Employee Engagement.	mempengaruhi budaya organisasi dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan budaya organisasi akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitian pada karyawan di Be Fit Gym Bandar Lampung.
7	Sembiring & Sofiyan (2021)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi Di Perusahaan	Berpijak dari hasil analisis penelitian, maka secara komprehensif peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: struktur organisasi berpengaruh negatif terhadap pelaksanaan budaya kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia; karakteristik organisasi berpengaruh negatif terhadap pelaksanaan budaya kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia; gaya	Penelitian tersebut berfokus pada pengaruh struktur organisasi, karakteristik organisasi, gaya manajemen di Perusahaan Indonesia. Sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan budaya organisasi akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			manajemen berpengaruh negatif terhadap pelaksanaan budaya kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia; struktur organisasi dan gaya manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan budaya kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia.	penelitian pada karyawan di Be Fit Gym Bandar Lampung.

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Adapun perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya ialah budaya organisasi adalah budaya organisasi yang terjadi pada karyawan Be Fit Gym Bandar Lampung. Selain itu, pada penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013) yang akan dikembangkan lebih lanjut menjadi:

1. Pola perilaku yang diamati (*Observed behavioral regularities*)

Pola perilaku cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati yakni ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu, dengan mengambil indikator (interaksi sosial, penggunaan bahasa dan istilah umum, ritual/tradisi tertentu).

Indikator dari interaksi sosial menindaklanjuti penelitian dari Astuti *et al.*, (2018) yang menemukan bahwa pola interaksi sosial antar anggota berupa komunikasi dan partisipasi aktif menjadi indikator penting dalam membangun hubungan keakraban dan efektivitas organisasi.

2. Norma (*Norms*)

Berbagai standar perilaku yang ada termasuk di dalamnya yakni tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan, dengan mengambil indikator (standar perilaku dalam umum, pedoman pelaksanaan tugas).

3. Nilai yang dominan (*Dominants values*)

Adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi, dengan mengambil indikator (nilai komitmen terhadap kualitas, nilai kedisiplinan dalam kehadiran, efisiensi operasional).

Indikator dari nilai komitmen terhadap kualitas menindaklanjuti penelitian dari Silalahi & Laia (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas produk yang tinggi. Ini menandakan bahwa nilai komitmen yang dianut bersama oleh anggota organisasi secara langsung meningkatkan kualitas output organisasi tersebut.

Indikator dari nilai kedisiplinan dalam kehadiran menindaklanjuti penelitian dari Yusup *et al.*, (2022) menemukan bahwa tingkat absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula kedisiplinan. Secara simultan, tingkat absensi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa absensi rendah merupakan indikator kedisiplinan yang penting dalam organisasi.

Indikator dari efisiensi operasional menindaklanjuti penelitian dari Ariyandi & Purwanti (2025) dimana strategi efisiensi operasional yang efektif, seperti automasi proses dan pengelolaan sumber daya, mendukung pencapaian efisiensi tinggi yang menjadi nilai inti organisasi dan berkontribusi pada peningkatan kualitas dan daya saing perusahaan.

4. Filsafat (*Philosophy*)

Adanya kebijakan-kebijakan yang berkenan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan, dengan mengambil indikator (kebijakan pelayanan pelanggan, perlakuan terhadap karyawan).

5. Aturan (*Rules*)

Adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi, dengan mengambil indikator (pedoman kejelasan aturan, kepatuhan terhadap aturan, dampak terhadap kinerja).

Indikator dari pedoman kejelasan aturan, kepatuhan terhadap aturan, dampak terhadap kinerja menindaklanjuti penelitian dari Asrul *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mencakup nilai, norma, dan aturan yang jelas sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator budaya organisasi seperti pengawasan, pola komunikasi, dan kesadaran akan nilai serta peraturan yang telah ditetapkan menjadi faktor utama yang meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pedoman yang kuat (kejelasan aturan) dan kepatuhan terhadapnya berdampak langsung pada kemajuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.

6. Iklim organisasi (*Organization Climate*)

Merupakan perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain, dengan mengambil indikator (kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi antar anggota organisasi, perlakuan terhadap pelanggan).

Indikator dari kondisi fisik lingkungan kerja menindaklanjuti penelitian dari Gentari (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik, termasuk tata ruang, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan iklim organisasi secara keseluruhan tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja, yang tercermin dari tata ruang, merupakan aspek penting dalam persepsi iklim organisasi yang berdampak pada kinerja.

Menurut Tika (2006) faktor-faktor yang ikut memengaruhi budaya organisasi dilihat dari asumsi dasar dengan indikator (pedoman berperilaku anggota dan kelompok), keyakinan yang dianut dengan indikator (nilai-nilai yang terbentuk dan prinsip menjalankan usaha), pemimpin/kelompok pencipta pengembangan

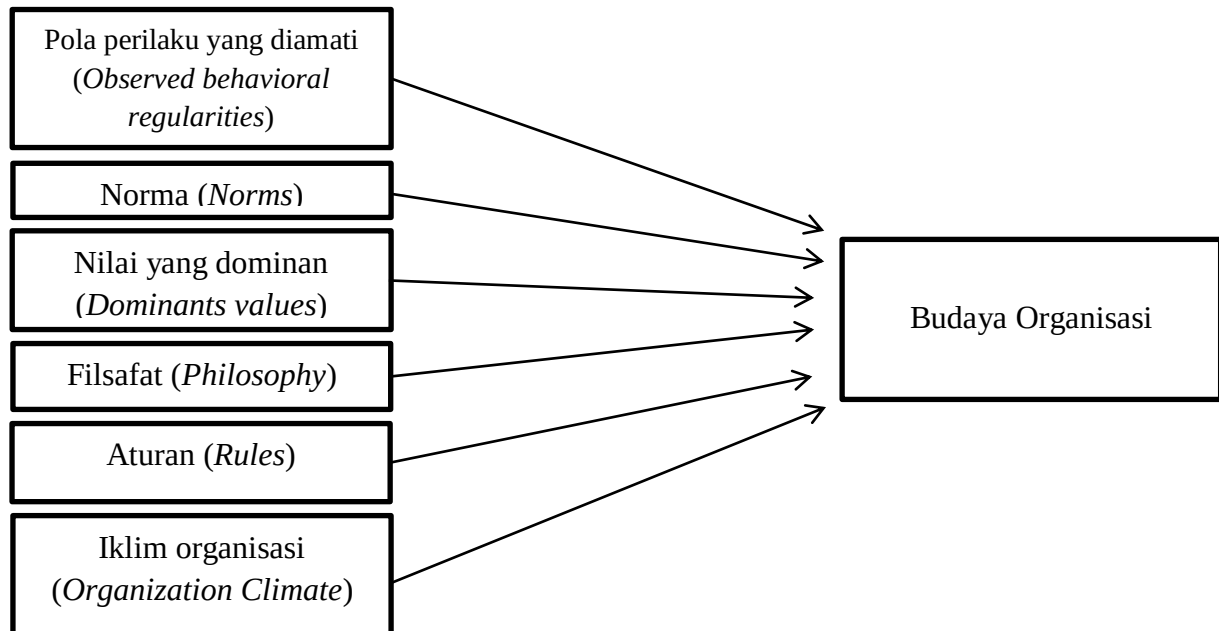
budaya organisasi dengan indikator (pemimpin menciptakan dan mengembangkan budaya), pedoman mengatasi masalah dengan indikator (adaptasi eksternal dan adaptasi internal), berbagi nilai dengan indikator (nilai yang diinginkan dan nilai yang berharga bagi seseorang), pewarisan dengan indikator (pedoman dalam bertindak dan berperilaku), penyesuaian atau adaptasi dengan indikator (peraturan yang berlaku, norma yang berlaku, adaptasi perubahan lingkungan).

Menurut Suyono (2004) bahwa terdapat faktor yang memengaruhi budaya organisasi dilihat dari kepemimpinan dengan indikator (memiliki pemimpin yang diteladani dan didenger), motivasi dengan indikator (daya penggerak, kegairahan kerja, bekerja efektif), komunikasi dengan indikator (komunikasi konsisten, kebiasaan, integrasi persamaan).

2.4 Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi adalah pola asumsi yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sekelompok orang dalam belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya ini sangat mempengaruhi cara organisasi memberikan pelayanan kepada pelanggan (Schein, 2010). Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang kuat dalam meningkatkan pelayanan, dan pelayanan yang baik tidak terjadi secara sengaja. Maka, dengan adanya budaya organisasi kinerja sebuah organisasi dapat terkendali dan akan berdampak terhadap pelayanan yang akan diberikan kepada konsumen.

Pada penelitian terdahulu, budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya dilihat dari indikator, seperti pola perilaku yang diamati, norma, nilai yang dominan, filsafat, aturan, dan iklim organisasi. Indikator tersebut dikembangkan lebih lanjut pada penelitian ini, untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di Be Fit Gym Bandar Lampung. Adapun kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2 berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran
 Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah suatu penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang terkait dan belum didasarkan pada data-data empiris yang didapatkan dari pengumpulan data (Sugiyono, 2021). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sehingga didapatkan hipotesis pada penelitian ini, dapat disusun sebagai berikut:

Ha: Setidak-tidaknya terdapat 1 (satu) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di Be Fit Gym Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis faktor (*factor analysis*). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Sugiyono, 2021). Menurut Mulyadi (2011) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham *positivism*, masalah kuantitatif lebih umum memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks namun berlokasi dipermukaan.

Untuk melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial digambarkan dengan menggunakan beberapa konstruk masalah, variabel, dan indikator. Setiap variabel yang didefinisikan diukur dengan memberikan simbol numerik yang berbeda ke kelas data yang terkait dengan variabel tersebut. Simbol numerik ini dapat digunakan untuk melakukan teknik penghitungan kuantitatif dan mencapai kesimpulan yang diterima secara umum tentang parameter (Millah *et al.*, 2023).

Sedangkan menurut Sugiyono (2021) analisis faktor merupakan analisis yang digunakan untuk mengumpulkan variabel-variabel yang didasarkan pada hubungan korelasi antar sesamanya kemudian variabel-variabel tersebut dirangkum agar hubungan dan pola data dapat dengan mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tujuan utama analisis faktor merupakan struktur suatu data matriks dan menganalisis struktur saling hubungan (korelasi) antar sejumlah besar variabel (*test score*, *test items*, jawaban kuesioner) dengan cara mendefinisikan satu set kesamaan variabel atau dimensi yang disebut juga faktor.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Data primer juga disebut sebagai data asli atau data terbaru (Radjab & Jam'an, 2017). Salah satu upaya yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data primer melalui wawancara dengan subjek terkait, observasi langsung di lapangan, dan juga pengumpulan langsung dokumen oleh peneliti terhadap subjek dan objek yang sebelumnya sudah ditentukan. Data primer penelitian ini berasal dari hasil survei yang disebarakan melalui *Google Forms* dan diperoleh langsung dari responden pada karyawan Be Fit Gym yang disebarakan melalui metode penyebaran kuesioner. Di mana responden yang merupakan sumber data akan diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan serta pernyataan yang ditulis dalam kuesioner yang disebarakan. Mengumpulkan data dengan menggunakan *Google Forms* dapat memudahkan untuk menjangkau responden yang berada di lapangan.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang kumpulkan atau di peroleh peneliti dari banyak sumber yang telah ada. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti misalnya melalui orang lain maupun dalam bentuk dokumen (Radjab & Jam'an, 2017). Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan diperoleh dari referensi internet, buku-buku, laporan perusahaan, dan jurnal penelitian terkait yang dijadikan pedoman untuk pengolahan data dalam menyempurnakan penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sugiyono (2021) mengatakan kuesioner adalah proses pengumpulan data yang melibatkan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini responden hanya memberikan jawaban atas pertanyaan dan pernyataan dengan memberi tanda tertentu pada alternatif

jawaban yang telah disediakan. Pada penelitian ini kuesioner masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Proses penyebaran kuesioner penelitian dengan objek karyawan Be Fit Gym. Penyebaran tautan *Google Forms* dilakukan secara langsung dengan cara *scan barcode* yang berisi kuisisioner penelitian, dan kemudian data dalam penelitian ini akan diolah menggunakan aplikasi SPSS 27.

3.4 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2021) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang gejala sosial. Dalam skala *likert*, variabel diukur dengan menjabarkan dan menguraikannya menjadi indikator-indikator yang akan diukur. Indikator-indikator yang terukur ini menjadi dasar dalam menyusun item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Berikut merupakan tabel dari skala *likert*:

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Skor Jawaban
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2021)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Be Fit Gym sebanyak 33 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi adalah keseluruhan kelompok orang. Sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar mewakili populasinya. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah karyawan Be Fit Gym Bandar Lampung. Menurut Sugiyono (2021) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian yang dinamakan *total sampling*. *Total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu sebanyak 33 orang.

3.6 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Definisi konseptual dan definisi operasional dipergunakan dalam penelitian untuk memudahkan peneliti dalam meneliti suatu penelitian. Definisi konsep terbagi menjadi dua yaitu definisi konseptual dan definisi operasional.

3.6.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah konsep penelitian yang menjelaskan secara singkat, padat, dan jelas tentang karakteristik masalah yang akan diteliti. Menurut Mahardika (2021) definisi konseptual merupakan unsur penelitian yang menggambarkan ciri-ciri masalah yang diteliti. Hasilnya didasarkan pada indikasi variabel dengan memilih salah satu pilihan jawaban yang diberikan. Definisi konseptual merupakan batasan tentang pengertian yang diberikan peneliti terhadap variabel-variabel atau konsep yang diukur, diteliti, dan diperdalam datanya. Berikut adalah definisi konseptual dalam penelitian ini menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Robbins & Judge, 2013):

1. Pola perilaku yang diamati (*Observed behavioral regularities*)

Pola perilaku cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati yakni ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2. Norma (*Norms*)
Berbagai standar perilaku yang ada termasuk di dalamnya yakni tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai yang dominan (*Dominants values*)
Adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Filsafat (*Philosophy*)
Adanya kebijakan-kebijakan yang berkenan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Aturan (*Rules*)
Adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. Iklim Organisasi (*Organization Climate*)
Merupakan perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi data terkait hal yang diteliti kemudian akan ditarik kesimpulan dari hal tersebut (Sugiyono, 2021). Untuk memudahkan proses pengukuran, maka konsep akan dijelaskan melalui definisi operasional. Definisi operasional penelitian ini akan dijabarkan pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Faktor	Dimensi	Indikator	Skala
Faktor-faktor Budaya Organisasi di Be Fit Gym Bandar Lampung.	Pola perilaku cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati yakni ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu (Robbins & Judge, 2013).	Pola perilaku yang diamati (<i>Observed behavioral regularities</i>)	Interaksi sosial	- Berinteraksi dengan rekan kerja setidaknya sekali sehari. - Interaksi sosial yang positif meningkatkan semangat kerja di antara karyawan.	Likert
			Penggunaan bahasa dan istilah umum	- Memahami istilah dan bahasa khusus yang digunakan dalam operasional. - Penggunaan istilah dalam komunikasi membantu karyawan dalam menjalankan tugas.	
			Ritual/tradisi tertentu	- Memiliki kegiatan rutin yang mempererat hubungan antar karyawan. - Aktif berpartisipasi dalam ritual atau tradisi yang diadakan di organisasi.	
	Berbagai standar perilaku yang ada termasuk di dalamnya yakni tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan (Robbins & Judge, 2013)	Norma (<i>Norms</i>)	Standar perilaku dalam umum	- Ada pedoman yang jelas mengenai cara berkomunikasi dengan pelanggan. - Memahami standar perilaku yang harus dijaga saat berinteraksi dengan pelanggan dan rekan kerja.	

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Faktor	Dimensi	Indikator	Skala
			Pedoman pelaksanaan tugas	1. Mematuhi prosedur kerja yang telah ditentukan. 2. SOP yang diterapkan membantu karyawan memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik.	Likert
	Adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi (Robbins & Judge, 2013)	Nilai yang dominan (<i>Dominants values</i>)	Nilai komitmen terhadap kualitas	1. Memiliki komitmen yang kuat terhadap kualitas pelayanan yang tinggi. 2. Menekankan pentingnya kualitas layanan dalam setiap aktivitas kerja.	
			Nilai kedisiplinan dalam kehadiran	1. Kehadiran yang baik dan rendahnya tingkat absensi memengaruhi penilaian kinerja karyawan. 2. Memiliki aturan yang jelas mengenai kehadiran dan keterlambatan karyawan.	
			Efisiensi operasional	1. Memastikan penggunaan sumber daya secara optimal dalam operasional sehari-hari. 2. Efisiensi kerja sangat diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.	

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Faktor	Dimensi	Indikator	Skala
	Adanya kebijakan-kebijakan yang berkenan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan (Robbins & Judge, 2013).	Filsafat (<i>Philosophy</i>)	Kebijakan pelayanan pelanggan	- Memiliki kebijakan yang jelas dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. - Percaya bahwa kebijakan yang ada berfokus pada kepuasan pelanggan.	Likert
			Perlakuan terhadap karyawan	- Karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil di tempat kerja. - Lingkungan kerja organisasi mendukung kesejahteraan dan pengembangan karyawan.	
	Adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi (Robbins & Judge, 2013).	Aturan (<i>Rules</i>)	Pedoman kejelasan aturan	- Karyawan mengetahui dengan jelas aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja. - Organisasi menerapkan sistem pemantauan kepatuhan terhadap regulasi kerja.	
			Dampak aturan terhadap kinerja	- Aturan yang ada membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan. - Kepatuhan terhadap aturan berkontribusi pada kemajuan organisasi.	

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Faktor	Dimensi	Indikator	Skala
	Merupakan perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain (Robbins & Judge, 2013).	Iklim Organisasi (<i>Organization Climate</i>)	Kondisi fisik lingkungan kerja	1. Lingkungan fisik organisasi bersih, nyaman, dan mendukung produktivitas kerja. 2. Fasilitas yang tersedia di tempat kerja membantu karyawan bekerja dengan lebih efisien.	Likert
			Interaksi antar anggota organisasi	1. Ada rasa saling menghormati antar karyawan saat berinteraksi. 2. Kerjasama antar karyawan sangat baik.	
			Perlakuan terhadap pelanggan	1. Karyawan memperlakukan pelanggan dengan profesional, ramah, dan sopan. 2. Kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama dalam budaya kerja organisasi	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses dan menyusun secara sistematis data yang didapatkan dari observasi wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengelompokkan data tersebut sesuai bagian, diuraikan kedalam bagian-bagian, dan melakukan penyusunan sehingga mendapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2021). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis statistik deskriptif.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan melakukan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca kemudian dideskripsikan (Sugiyono, 2021). Penelitian ini menggunakan ukuran tendensi sentral mean, median, modus untuk memperoleh rata-rata, standar deviasi dan interpretasinya.

3.7.1.1 Identitas Responden

Dalam penelitian yang berjudul Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Be Fit Gym, identitas responden diuraikan berdasarkan beberapa karakteristik utama, yaitu responden karyawan Be Fit Gym yang terbagi dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, bidang kerja, dan masa kerja.

3.7.1.2 Mean, Median, Modus

1. Mean

Mean adalah ukuran pemusatan data yang diperoleh dengan menjumlahkan semua nilai dalam dataset dan membaginya dengan jumlah total data. Mean sering digunakan untuk menggambarkan nilai rata-rata dari sekumpulan data (Septima, 2023).

2. Median

Median adalah nilai tengah dari sekumpulan data yang telah diurutkan. Jika jumlah data ganjil, median adalah nilai yang berada di tengah. Jika jumlah

data genap, median dihitung sebagai rata-rata dari dua nilai tengah (Septima, 2023).

3. Modus

Modus adalah nilai yang paling sering muncul dalam suatu dataset. Suatu dataset bisa memiliki lebih dari satu modus (bimodal) atau tidak memiliki modus sama sekali jika tidak ada nilai yang muncul lebih dari sekali (Septima, 2023).

3.7.1.3 Analisis Item Jawaban Responden

Analisis jawaban responden merupakan teknik analisis deskriptif yang digunakan oleh peneliti untuk memahami karakteristik variabel serta tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian. Analisis ini bertujuan memberikan penjelasan mendalam mengenai karakteristik variabel dalam konteks tertentu, sekaligus menawarkan wawasan tentang pandangan dan penilaian responden. Untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden, peneliti menggunakan skala *likert*.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu tahapan yang dilakukan untuk memastikan analisis dapat digunakan sehingga hasilnya akan memberikan hasil keputusan bahwa persamaan analisis hasilnya konsisten. Pada uji asumsi klasik data penelitian ini diolah menggunakan uji sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau berada pada sebaran normal. Distribusi normal ialah distribusi simetris dengan modus, mean dan median yang berada dipusat (Nuryadi *et al.*, 2017). Uji normalitas adalah cara untuk menetapkan apakah distribusi data pada sampel bisa secara masuk akal dianggap berasal dari populasi tertentu dengan distribusi normal (Budiwanto, 2017).

Pada penelitian ini menguji normalitas data dengan menggunakan *Quantile-Quantile Plot* (Q-Q *Plot*). Dalam uji normalitas menggunakan *Quantile-Quantile Plot* ialah untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi distribusi normal. Jika titik-titik dalam *Quantile-Quantile Plot* mengikuti garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Semakin dekat titik-titik tersebut dengan garis diagonal, semakin baik distribusi normalitasnya.

3.7.3 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel yang lebih kecil. Dengan kata lain, analisis inferensial membantu membuat generalisasi dari bagian kecil (sampel) ke keseluruhan yang lebih besar (populasi) (Tritjahjo, 2019). Pada penelitian ini menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dan Analisis Faktor.

3.7.3.1 Method of Successive Interval (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Data ordinal adalah data yang memiliki urutan, tetapi jaraknya antar kategori belum tentu sama. Sementara itu, data interval memiliki jarak yang sama di antara nilainya. Metode MSI ini sering digunakan dalam penelitian sosial untuk memungkinkan analisis yang membutuhkan asumsi data interval, seperti teknik analisis faktor. Prosedur MSI melibatkan pemberian nilai interval pada data ordinal melalui transformasi matematis berdasarkan distribusi data (Sugiyono, 2021). Secara singkat, langkah-langkah utama MSI sebagai berikut:

1. Menentukan distribusi frekuensi untuk setiap kategori data ordinal.
2. Menghitung nilai proporsi kumulatif.
3. Mengubah proporsi kumulatif menjadi skor z (berdasarkan tabel distribusi normal).

4. Menentukan jarak antar kategori menggunakan nilai skor z.
5. Mengubah data ordinal menjadi data interval berdasarkan jarak yang telah dihitung.

Dalam penelitian ini tabulasi data masih dalam berupa data ordinal di mana data tersebut memiliki urutan yang jaraknya tidak sama. Sementara itu penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor. Dalam proses pengelolaan teknik analisis faktor diperlukan data interval. Dengan ini peneliti melakukan proses transformasi MSI. Transformasi MSI merupakan sebuah metode transformasi data ordinal menjadi data interval dengan memanfaatkan distribusi normal kumulatif untuk menentukan jarak interval yang setara antar kategori ordinal berdasarkan distribusi frekuensi data (Sugiyono, 2021). Berikut merupakan langkah-langkah mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan *Microsoft Excel*:

1. Copy tabulasi data kuisisioner yang sudah dilakukan dan masukkan ke dalam tabel *excel*.
2. Cari tulisan *Add-ins* pada deretan *Home* lalu klik, kemudian akan tertera tulisan *statistic* lalu klik.
3. Jika pada *Add-ins* belum ada tertera tulisan *statistic*, maka bisa diunduh terlebih dahulu melalui *Google* dengan *keyword* “*Software STAT97*”
4. Setelah diunduh, buka folder *STAT97* tersebut dan akan ada pemberitahuan untuk *Enable Macros* atau *Disable*. Pilihlah *Enable Macros*.
5. Maka, *statistic* pada *Add-ins* akan muncul, lalu klik dan pilih *successive interval* dan akan ada pemberitahuan untuk *yes*, *no*, atau *cancel*. Pilihlah *yes*.
6. Lalu akan keluar data *range* yang diisi (diblok) dari tabel judul tabulasi kuisisioner sampai nilai akhir pada tabulasi kuisisioner. Total tidak usah dimasukkan.
7. Kemudian klik *cell ouput* dan klik pada tabel di bawah tabulasi kuisisioner.
8. Selanjutnya klik *next*, *select all*, klik *next* lagi, dan masukan *min value* 1 dan *max value* 5 (karna menggunakan skala *likert*).

9. Setelah itu, centang *display summary*, lalu klik *next* dan terakhir klik *finish*.
10. Kemudian akan ditampilkan hasil data dari *successive interval* yang bisa digunakan untuk analisis dalam penelitian.

3.7.3.2 Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan uji yang digunakan untuk memeriksa faktor-faktornya didukung oleh butir-butir tertentu dan faktor-faktor mendukung variabel. Analisis faktor adalah salah satu analisis multivariat yang digunakan untuk meneliti sifat hubungan antar berbagai variabel dalam satu alat untuk mengetahui pola hubungan tertentu. Tujuan dari analisis faktor ialah untuk memastikan apakah variabel-variabel dapat ditentukan berdasarkan jumlah “faktor” yang lebih sedikit dari jumlah variabel (Purwanto, 2018). Sedangkan menurut Baroroh (2003) analisis faktor berfungsi mereduksi atau meringkas beberapa variabel independent menjadi lebih sedikit variabel.

Analisis faktor merupakan analisis yang digunakan untuk mengumpulkan variabel-variabel yang didasarkan pada hubungan korelasi antar sesamanya kemudian variabel-variabel tersebut dirangkum agar hubungan dan pola data dapat dengan mudah dipahami dan diinterpretasikan (Hartono, 2018). Menurut Hidayat (2017) analisis faktor bertujuan untuk:

1. Mereduksi variabel dalam jumlah banyak menjadi lebih sedikit variabel yang dinamakan faktor atau variabel laten atau variabel konstruk atau variabel bentukan.
2. Mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel penyusun faktor dengan faktor yang terbentuk dengan menggunakan pengujian koefisien korelasi antar faktor dengan komponen pembentuknya.
3. Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen dengan menggunakan analisis faktor eksploratori.
4. Membentuk hipotesis baru berdasarkan analisis faktor yang digeneralisasikan ke dalam populasinya.

Terdapat dua macam penggunaan analisis faktor, yaitu analisis faktor *exploratory* yang digunakan dalam kondisi di mana peneliti berangkat dari indikator yang

belum jelas kemudian membentuk sebuah faktor-faktor baru. Kedua ialah analisis faktor *confirmatory* yaitu analisis faktor yang digunakan untuk menguji apakah indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan faktor atau variabel laten konsisten berada dalam konstruk tersebut atau tidak (Purwanto, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor *exploratory*, di mana pengujian terhadap indikator-indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013), diuji untuk mereduksi sejumlah variabel asal yang memiliki jumlah banyak menjadi beberapa variabel baru dengan jumlah lebih sedikit kemudian proses pengujiannya akan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 27.

3.7.2.2.1 Proses Analisis Faktor

Melakukan uji analisis faktor melibatkan beberapa langkah:

1. Tabulasi

Proses tabulasi dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner yang akan diolah menggunakan aplikasi SPSS 27.

2. Dalam penelitian ini pembentukan matriks korelasi ialah yang memuat koefisien korelasi dari semua variabel dalam penelitian. Variabel-variabel tersebut harus berkorelasi satu sama lain. Menurut Purwanto (2018) terdapat beberapa langkah untuk melakukan uji analisis faktor, yaitu:

- a. Menguji kelayakan analisis

Uji kelayakan analisis digunakan untuk memeriksa apakah asumsi sebagai syarat dapat dilakukan analisis faktor dapat terpenuhi. Suatu data dapat dianalisis faktor ditentukan oleh dua hal, yaitu harga koefisien *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) *sampling adequacy* dan *Bartlett's Sphericity test*. Pengujian dengan KMO *sampling adequacy* digunakan apabila sampel yang akan dianalisis dinilai cukup dan uji. Bartlett digunakan untuk melihat normalitas data yang akan dianalisis. Kesimpulan analisis faktor memiliki kemampuan generalisasi dengan terpenuhinya asumsi. Data berdistribusi secara normal apabila $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ atau taraf signifikansi yang telah ditetapkan lebih kecil dari batas taraf signifikansi hasil perhitungan. Nilai KMO dianggap memenuhi syarat apabila nilai yang dihasilkan $> 0,5$.

Sedangkan nilai *Bartlett Test of Sphericity* dianggap memenuhi persyaratan apabila $< 0,05$. Jika asumsi terpenuhi, kesimpulan analisis faktor dapat digeneralisasikan.

b. Menyajikan matriks korelasi

Anti-Image Matrix adalah matriks yang digunakan dalam analisis faktor untuk mengevaluasi kecocokan variabel dalam model. Matriks ini dihasilkan dengan menghilangkan kontribusi variabel lain dari matriks korelasi. Dalam konteks analisis faktor, *anti-image* berfungsi untuk memeriksa seberapa baik suatu variabel dapat dijelaskan oleh variabel lain dalam model. Dalam tahapan ini nilai diagonal *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dapat dikatakan terpenuhi apabila nilai $MSA > 0,50$.

c. Melakukan ekstraksi

Pengekstraksian dilakukan untuk merangkum faktor dari banyaknya variabel dan sumbangan faktor terhadap keseluruhan butir. Terdapat beragam metode yang digunakan untuk melakukan ekstraksi, pada penelitian ini menggunakan:

- Analisis *Communalities*

Analisis *communalities* digunakan untuk meneliti apakah variabel yang berisikan indikator mampu menjelaskan faktor. Apabila nilai *extraction* $> 0,50$ maka variabel dapat dianggap mampu menjelaskan faktor.

- Analisis *Total Variance Explained*

Total Variance Explained menjelaskan persenan dari *varians* yang mampu diterangkan oleh banyaknya faktor yang dapat terbentuk berdasarkan nilai *eigenvalue*. Analisis yang digunakan untuk menjelaskan suatu varian terdiri dari dua macam yaitu *initial eigenvalues* dan *extraction sums of squared loadings*. Syarat terbentuknya variabel faktor pada suatu penelitian analisis faktor, nilai *eigenvalue* yang dihasilkan harus > 1 maka terpenuhi.

d. Melakukan rotasi

Rotasi merupakan serangkaian kegiatan memutar sumbu mendekati koordinat titik-titik butir. Proses ini hanya memilih jumlah faktor yang akan meringkas keseluruhan butir tanpa menentukan distribusi butir ke dalam faktor-faktor yang meringkasnya. Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk merotasi faktor yaitu *varimax*, *quartimax*, *equamax*, dan *oblimin*.

e. *Component Transformation Matrix*

Component Transformation Matrix adalah matriks yang digunakan dalam analisis faktor atau analisis komponen utama untuk menggambarkan transformasi yang diterapkan pada komponen atau faktor selama proses rotasi. Matriks ini menunjukkan hubungan antara komponen asli sebelum rotasi dan komponen setelah rotasi. *Loading* tinggi ($\geq 0,40$ atau $\geq 0,50$) menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan kuat dengan faktor.

f. Pemberian nama faktor

Proses terakhir dalam menganalisis faktor ialah memberikan nama pada faktor yang telah terbentuk dari proses ekstraksi dan rotasi. Pemberian nama diberikan atas dasar kesamaan ciri butir yang menjadi muatan faktor.

3.8 Teknik Pengujian Instrumen

Teknik pengujian instrumen merupakan sebuah alat ukur yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena sosial maupun fenomena alam. Untuk memastikan instrumen yang digunakan dalam penelitian telah teruji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2021).

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021) uji validitas adalah proses untuk mengukur apakah instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Uji

signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, n adalah jumlah sampel. Sebaliknya suatu alat ukur yang tidak valid memiliki validitas rendah. Validitas dapat diketahui dengan menggunakan rumus *Product Moment Coeficient of Correlation* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Instrumen dinyatakan valid apabila validitasnya tinggi dan dapat dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila validitasnya rendah, yaitu $r_{hitung} < r_{tabel}$

Uji validitas dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan rumus *pearson* pada aplikasi program SPSS 27.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Pearson

Sumber: Sugiyono (2021)

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor butir pernyataan

$\sum X$: Jumlah skor total pernyataan

$\sum X$: Jumlah perkalian X dan Y

Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r > 0,3$ sebaliknya tidak valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r < 0,3$ (Sugiyono, 2021).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek, dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2021). Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas

penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha* yang akan diuji dengan menggunakan program SPSS 27 untuk menentukan apakah masing-masing instrumen reliabel atau tidak yang dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Adapun rumus *cronbach alpha* yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus 3.2 Cronbach Alpha

Sumber: Sugiyono (2021)

Keterangan:

- r^{11} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item
- V_t^2 : Varian total

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi pada karyawan Be Fit Gym, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terbentuk 6 faktor yang menjadi pengaruh budaya organisasi pada karyawan Be Fit Gym yang selanjutnya disebut faktor kepatuhan pelayanan, faktor kepuasan pelanggan, faktor komitmen organisasi, faktor kualitas interaksi, faktor dinamika organisasi, dan faktor komunikasi, yang sebagaimana dijelaskan dibawah ini:

1. Faktor 1 (Faktor Kepatuhan Pelayanan): Memahami standar perilaku saat berinteraksi dengan pelanggan dan rekan kerja, mematuhi prosedur kerja yang telah ditentukan, memiliki kebijakan jelas dalam memberikan pelayanan, percaya bahwa kebijakan yang ada berfokus pada kepuasan pelanggan, fasilitas yang tersedia membantu karyawan bekerja lebih efisien.
2. Faktor 2 (Faktor Kepuasan Pelanggan): Efisiensi kerja sangat diperhatikan guna meningkatkan kepuasan pelanggan, karyawan mengetahui dengan jelas aturan dan kebijakan yang berlaku, kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama dalam budaya kerja organisasi.
3. Faktor 3 (Faktor Komitmen Organisasi): Memiliki kegiatan rutin yang mempererat hubungan antar karyawan, memiliki komitmen yang kuat terhadap kualitas pelayanan.
4. Faktor 4 (Faktor Kualitas Interaksi): Memastikan penggunaan sumber daya secara optimal, ada rasa saling menghormati antar karyawan.
5. Faktor 5 (Faktor Dinamika Organisasi): Interaksi sosial yang positif meningkatkan semangat kerja.
6. Faktor 6 (Faktor Komunikasi): Berinteraksi dengan rekan kerja setidaknya sekali sehari, ada pedoman jelas mengenai cara berkomunikasi pada pelanggan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan serta dipertimbangkan, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Disarankan untuk peneliti selanjutnya pada bidang relevan diharapkan ke depannya dapat memfokuskan kembali faktor-faktor yang telah dibentuk sehingga terdapat batasan penelitian dengan metode atau ruang lingkup yang berbeda pada penelitian saat ini. Penelitian ini diharapkan bisa mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor-faktor lain yang berkaitan dengan budaya organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat mengganti jenis penelitian dengan teknik pengumpulan data dan juga objek yang berbeda dengan penelitian saat ini, sehingga berkemungkinan untuk mendapatkan informasi data responden yang lebih terbuka dan luas.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan untuk lebih meningkatkan pada penggunaan sumber daya secara optimal dengan melakukan evaluasi rutin terhadap pemanfaatan sumber daya, baik berupa peralatan, waktu, maupun tenaga kerja. Disarankan untuk menerapkan sistem monitoring penggunaan alat dan jadwal kerja karyawan secara efektif agar tidak terjadi pemborosan. Pelatihan manajemen waktu dan pengelolaan sumber daya bagi karyawan juga dapat meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, membangun budaya kerja yang positif juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis. Perusahaan dapat mengadakan kegiatan *team building* secara berkala dan pelatihan komunikasi *interpersonal* untuk meningkatkan rasa saling menghormati antar karyawan. Pemberian penghargaan atas sikap profesional dan saling menghargai juga dapat memotivasi karyawan untuk menjaga hubungan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., Mahrizal, & Muna, H. (2022). Pengaruh Keterampilan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 12(2), 255. <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JSR>
- Afriyani, F., Marlina, J. S. M., Yakin, I., & Augia, R. P. (2024). Pengaruh Interaksi Sosial dan Social Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderasi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3830–3843. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4161>
- Ahmadi, A. (2002). *Psikologi Sosial*. Penerbit Rineka Cipta.
- Alindra, A. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. *Jurnal Ilmu Keolahragaan*, 1–10.
- Andriani, D., & Setiawan, A. (2020). Pengaruh Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 45–52.
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Peneliti Pendidikan*, 12(2), 54–74.
- Anggraini, L., Asturi, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement Generasi Y. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 37(02), 183–191.
- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 1–9.
- Arianty, N. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 14(2).
- Ariyandi, I. R., & Purwanti. (2025). *Strategi Efektif Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional Perusahaan Journal of Business Economics and Management*. 01(03), 328–334.
- Asrul, A., M, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa*, 2(6), 15.

- Astuti, P. D., Hadiwinarto, H., & Sholihah, A. (2018). Studi Deskriptif Interaksi Sosial Mahasiswa S1 Jurusan Ilmu Pendidikan Berdasarkan Keterlibatan Organisasi Kemahasiswaan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Bengkulu. *Consilia : Jurnal Ilmiah Bimbingan Dan Konseling*, 1(2), 20–28. <https://doi.org/10.33369/consilia.1.2.20-28>.
- Athiyyah, A., Fauzi, A., Astungkara, A. A. G. S., Nugraha, R., Kadim, E. S., & Rusady, M. V. (2024). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Unit Ringroad Balikpapan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 776–786. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2068>
- Atmaja, D. R., & Afandi, R. K. (2024). Pengaruh Orientasi Pelanggan, Kepuasan Pelanggan Yang Dimediasi Oleh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(September), 1607–1626. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1208>
- Aziz, L. A., Maliah, M., & Puspita, S. (2022). Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(1), 164. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i1.8016>
- Baroroh, A. (2003). *Analisis Multivariate dan Time Series dengan SPSS 21*. Elex Media Komputindo.
- Blass, T. (1999). The milgram paradigm after 35 years: Some things we now know about obedience to authority. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(5), 955–978. <https://doi.org/10.1111/j.1559-0A1816.1999.tb00134.x>
- Cahyaningtyas, A. D., & Yuniarti, V. (2023). Resiliensi Pada Janda Cerai Mati. *IDEA: Jurnal Psikologi*, 5(1), 40–51. <https://doi.org/10.32492/idea.v5i1.5105>
- Cynthia, G., Sitindjak, R. H. I., & Suryanata, L. (2018). Implementasi Konsep “Women Oriented” pada Perancangan Interior Fitness Center Khusus Perempuan di Surabaya. *Jurnal Intra*, 6(2), 563–571.
- Dawan, I. P., & Wardah. (2023). Model Perencanaan Komunikasi dalam Merespon dan Mengatasi Keluhan. *Jurnal Komunikasi Dan Organisasi (J-KO)*, 5(1), 35–80.
- Duha, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. CV Budi Utama Rosdakarya.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fathimah, A. F., Al-Islami, M. F., Gustriani, T., Rahmi, H. A., Gunawan, I., Agung, I. M., & Husni, D. (2021). Kepatuhan Masyarakat Terhadap Pemerintah Selama Pandemi: Studi Eksplorasi Dengan Pendekatan Psikologi Indigenous. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(1), 15. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i1.11703>

- Gentari, R. E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Upbjj-Ut Serang). *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 1(1), 9–25.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice –Hall International, Inc.
- Hamdhita, A. V. D., Widodo, D., & Radjikan. (2023). Analisis Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Kependudukan (Studi Pada Kelurahan Pucang Sewu Kecamatan Gubeng Kota Surabaya Jawa Timur). 1(1), 51–58.
- Hamza, S., & Baan, A. B. (2021). Persepsi Member Fitness Terhadap Program Latihan Kebugaran di Thor Gym Palu. *Tadulako Journal Sport Sciences and Physical Education*, 9(2), 80–90.
- Hartanto, E. (2013). Pada Artharaga Fitness Center. *Agora*, 1(3), 1–13. <https://media.neliti.com/media/publications/35940-ID-pengelolaan-dan-pengembangan-bisnis-jasa-kebugaran-pada-artharaga-fitness-center.pdf>.
- Hartono, J. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi.
- Hidayat, A. (2017). *Penjelasan Analisis Faktor – Pca Dan Cfa*. Studocu. <https://www.studocu.com/id/document/universitas-brawijaya/statistics/2-penjelasan-analisis-faktor/2987224>
- Intani, L. L., & Pujiyanto, W. E. (2024). Pengaruh Company Policy Dan Core Value Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Pada Biro Perso PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1270–1279. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Kinanti, B., & Simanjuntak, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Nov Profab Di Kota Batam. *Scientia Journal*, 4(7), 1–10.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2013). *Organizational Behavior, 5th Edition*. Penerbit (KF).
- Kotler, P. T., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management (Global Edition) 15th Edition*. Marketing Management.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
- Maharani, W., & Susanty, A. I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Budaya Organisasi Di PT. Industri Telekomunikasi (Persero) Bandung. *E-Proceeding of Management*, 6(3).

- Mahardika, I. (2021). Pengaruh Media Pembelajaran Zoom Terhadap Hasil Belajar Ppkn Siswa Kelas Xii Sma Negeri 1 Tirtayasa. *Jurnal Pelita Bumi Pertiwi*, 3(3).
- Makkasau, S., & Bachri, S. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Dampak Sosialisasi Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Perubahan Kerja Karyawan Pada Pt Sepuh Energi Alam Kota Palopo*. 6(2), 452–459.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perilaku Budaya Organisasi*. PT. Rafika Aditama.
- Mardiana, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. NX Indonesia. *Journal of Management*, 11(1), 1–14.
- Millah, A., Apriyani., Arobiah, D., Febriani, E., Ramdhani, E. (2023). Analisis Data Dalam Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2).
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta.
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128–138. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Nanlohy, & Siahaan, C. (2021). Peran Komunikasi dalam suatu Organisasi The Role of Communication in an Organization. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial*, 1(2).
- Nasrulloh, A., Prasetyo, Y., & Apriyanto. (2018). *Dasar-Dasar Latihan Beban*. Uny Press.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60–74.
- Pasla, B. N., Ayu, M. S., Fathiyah Fathiyah, Bailah, Fahmi Rasid, & Ubaidillah. (2022). Leadership style types: The Importance of Organizational Culture and Change Management. *Jurnal Prajaiswara*, 3(2), 105–115. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v3i2.45>
- Prastyani, D. (2020). *Modul Manajemen Perubahan Dan Pengembangan*. Universitas Esa Unggul (Issue Ebm 513).

- Purwanto. (2018). Analisis Faktor: Konsep, Prosedur Uji Dan Interpretasi. *Jurnal Teknodik*. 4(15), 153–169.
- Quamila, A. (2023, September 7). Hellosehat. 4 Tipe Orang yang Perlu Menggunakan Personal Trainer Saat Nge-Gym. <https://hellosehat.com/kebugaran/olahraga-lainnya/siapa-yang-butuh-personal-trainer-gym/>
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Lembaga Perpustakaan Dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rafiki, M. I., & Pratama, T. (2024). Pengaruh Efisiensi Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Coffee One Sekupang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(6), 3705–3718.
- Raharjo, S. (2021). *Panduan Analisis Faktor Dan Interpretasi Dengan Spss Lengkap*. <https://www.spssindonesia.com/2018/12/Analisis-Faktor-Dan-Interpretasi-Spss.Html>
- Rasyid, N. A. (2024, Februari 27). GoodStats. Bagaimana Proporsi Pekerja Perempuan Dibandingkan Laki-Laki. <https://data.goodstats.id/statistic/bagaimana-proporsi-pekerja-perempuan-dibandingkan-laki-laki-srz0S>
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 8th edition*. PT. Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education au.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Salemba Empat.
- Sandra, W., & Rahmat, A. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan dengan Sikap Sebagai Intervening (Studi Kasus Di PT.Telkom Witel Ridar). *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*, 1(2), 97–107.
- Sarwono, J. (2010). *Pintar Menulis Karangan Ilmiah Sukses Dalam Menulis Ilmiah*. CV Andi Offset.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publishers.
- Sedarmayati. (2020). *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sembiring, M. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media.
- Sembiring, R., & Sofiyan. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi Di Perusahaan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(2), 208–213.

- Septima, R. (2023). *Buku Ajar Statiska*. CV. Eureka Media Aksara.
- Setiadi. (2013). *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Graha Ilmu.
- Silalahi, D. F. B., & Karunia Laia. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo*. 10(2), 71–76.
- Sugiyono, P. D. (2021). *Media Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sulistyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28587>
- Susanto, A. B., Prama, G., Hardjana, A., & Lako, A. (2006). *Strategi Organisasi*. Amara Books.
- Sutanto, A. (2002). Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis FE Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Suyono, B. (2004). Menumbuhkan Budaya Kerja yang Kompetitif. *Jurnal Bisnis & Manajemen, STIE IBMT*. 1(1).
- Tanny, F. J., & Putri, R. R. (2017). Sumber Daya Organisasi dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan di Perdana Elektronik. *Agora*, 5(3), 1–6.
- Tika, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Tjiptono, F. (2017). *Service management : Mewujudkan Layanan Prima*. CV.Andi Offset.
- Tritjahjo, D. (2019). Hakekat Penelitian Inferensial. *Satya Wacana University Press*, 7165.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. UB Press.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi : Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. (2016). Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(2), 354–373. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAKBI/article/view/185>
- Yuniana, R., & Nasrulloh, A. (2019). Tingkat Kepuasan Members Terhadap Strategi Pemasaran Di Lembah Fitness Centre Universitas Gajah Mada. *Medikora*, 18(1), 40–48. <https://doi.org/10.21831/medikora.v18i1.29195>
- Yuningsih, E., Kartini, T., & Anggrayanti, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 33322–33327. file:///C:/Users/lenovo/Downloads/EI+Mal_4062_V5N7.pdf
- Yusup, M. F., Dwi, E., & Sari, K. (2022). Implementasi Absensi Fingerprint Siswa Terhadap Kedisiplinan Siswa Di Man 1 Kota Bekasi. *Al Marhalah*, 1, 116–126.