

## FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA; BUDAYA ORGANISASI, KARAKTER INDIVIDU, DAN MOTIVASI KERJA

Ramadhani Nurfitria<sup>1</sup>, Rachmat Pramukty<sup>2</sup>

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[ramadhaninurfitria@gmail.com](mailto:ramadhaninurfitria@gmail.com) [rachmat.pramukty@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:rachmat.pramukty@dsn.ubharajaya.ac.id)

**Abstrak:** Hasil penelitian ini dimana kepuasan kerja dapat meningkat apabila terdapat budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, karakter individu baik dimiliki oleh setiap karyawannya, dan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan juga baik. Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode kualitatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, karakter individu, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis bahwa karakter inividu, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, karena dalam kepuasan kerja seorang karyawan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja dan budaya organisasi yang baik dari setiap perusahaan, serta karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi maka karakter individu setiap karyawan baik.

**Keyword:** Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Karakter Individu, dan Motivasi Kerja

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan menginginkan bawahan atau karyawan yang berkualitas yang diciptakan dalam lingkup dunia kerja, hal ini akan meningkatkan potensi kepuasan kerja yang tinggi. Jika seseorang karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut dapat memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sendiri. Demikian jika suatu karyawan memiliki tingkap kepuasan kerja yang rendah , maka karyawan tersebut memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaannya sendiri. Sehingga hal ini kepuasan kerja adalah keadaan yang bersifat subjektif memiliki kesimpulan dimana hasil yang diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan harapan, keinginan dan yang dipikirkan sebagai hal yang pantas atau yang berhak atasnya. (Sabthohadi et al., 2019).

Kepuasan kerja akan terpenuhi dan menghasilkan suatu yang memuaskan, jika beberapa variabel berpengaruh terhadap variabel lain. Variabel yang dimaksud seperti budaya organisasi, karakter individu, dan motivasi kerja. Dalam hal ini agar karyawan selalu konsisten terhadap kepuasan dalam pekerjaannya maka setidaknya perusahaan memperhatikan dalam hal kondisi eksternal maupun internal yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keterampilan karyawannya dalam bekerja di perusahaan tersebut. Adapun menyatakan dalam kasus ini Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan kesuksesan dalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dan kualitas dari SDM yang menjunjung kegiatan operasional perusahaan tersebut secara konsisten melakukan program perekrutan, pembinaan, penilaian kinerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan produktivitas kerja untuk perusahaan, serta timbal balik untuk pekerja dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat tercapai visi dan misi yang sesuai dengan tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Karakter individu adalah sikap, emosional dan suasana hati terhadap diri sendiri dalam melakukan kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaan, karakteristik individu masing – masing dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman tanpa mereka sadari yang dapat menciptakan rasa kepuasan bagi diri sendiri dalam lingkungan kerja. Namun dalam motivasi kerja salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan bila suatu perusahaan menginginkan karyawan dalam memberikan hal positif dan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki motivasi kerja terhadap karyawan dengan menyalurkan, menyebabkan dan mendukung karyawan supaya bekerja secara giat dan antusias dalam mencapai hasil yang memuaskan. (Sabthohadi et al., 2019).

Budaya organisasi juga termasuk kedalam hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan disuatu perusahaan, dimana budaya organisasi menjadi suatu sarana untuk menilai kesesuaian dari tujuan perusahaan, strategi dan tugas perusahaan serta dampak yang dihasilkan. Faktor yang timbul yaitu sebagai hasil belajar bersama para karyawan agar dapat tetap bertahan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Dalam hal ini karyawan tidak akan merasakan bosan terhadap pekerjaannya maupun merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja sebab dengan menerapkan budaya organisasi ini dalam suatu perusahaan akan

meningkatkan budaya bekerja sama atau gotong royong dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan tersebut dan akan meningkatkan rasa kepuasan kerja bagi setiap karyawan jika kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman. (Dhermawan & Razak, 2023).

Demikian tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, karakter individu, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi yang baik dalam berhubungan dengan variabel budaya organisasi, karakter individu, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan penelitian ini diharapkan agar meningkatkan perasaan dalam kepuasan kerja bagi para karyawan di perusahaan tersebut.

## Rumus Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah karakter individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

## KAJIAN TEORI

### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian, sikap seseorang atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan, hubungan sosial tempat kerja, dan hubungan antar teman kerja. Indikator yang digunakan adalah dalam kondisi kerja persepsi responden terhadap kondisi kerja di lingkungan kerja yang baik. (Ayu, I Gusti Agustini, 2018). (Suparta, 2019) mengartikan kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja, gaji penghasilan (payment), pengawasan kerja (supervision), kesempatan promosi (advancement), kondisi kerja (work condition), dan rekan kerja (co-work). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerja, seperti mengukur kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan pekerja itu sendiri

dimana karyawan memberikan kemampuan untuk tugas yang diberikan oleh atasan dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut. (Dhermawan & Razak, 2023).

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai – nilai, keyakinan atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. indikator budaya organisasi yaitu innovation and risk taking adalah suatu tingkat dimana pekerja didorong untuk menjadi seorang yang inovatif dan berani mengambil risiko, dan attention to detail adalah pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal yang detail, (Dhermawan & Razak, 2023). Budaya organisasi juga dapat diartikan yaitu dimiliki bersama, seperti kepercayaan yang menyatu dalam organisasi. Dimana manajemen dapat mengkoordinasi kerjasama tim serta dukungan manajemen terhadap kepercayaan yang diberikan oleh manajemen kepada bawahannya sebagai bentuk dukungan kerja, (Ayu, I Gusti Agustini, 2018). Budaya organisasi juga sebagai sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi, dan dampak yang dihasilkan yang memberikan perhatian terhadap setiap masalah secara detail, berorientasi pada hasil yang dicapai kepada semua karyawan, (Suparta, 2019).

## **Karakter Individu**

(Arianto & Abaharis, 2019) mendefinisikan karakter individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan objek atau ide tertentu yang mempengaruhi kemampuan serta nilai. Kemampuan dan kecakapan mempengaruhi terhadap pengetahuan tentang pekerjaannya. Karakter individu juga memiliki ciri khas setiap masing-masing individu ke dalam lingkungan kerja dimanapun ia berada, contohnya seperti emosi, suasana hati, serta keyakinan merupakan faktor yang mendasar untuk seseorang untuk memutuskan sesuatu selain mempertimbangkan dari beberapa informasi. (Sabthohadi et al., 2019), (Riyanto & Wiwoho, 2022).

## **Motivasi Kerja**

(Ayu, I Gusti Agustini, 2018) mendefinisikan motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku kedalam pencapaian suatu tujuan,

seperti kebutuhan afiliasi (need for affiliation) yang merupakan persepsi terhadap kebutuhan untuk menjalankan hubungan kerja dan bekerjasama dengan rekan kerja dalam rangka menyelesaikan tugas sesuai dengan fungsi dan perintahnya. Perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana caranya agar setiap karyawan memiliki gairah dalam bekerja, supaya mereka mau bekerja dengan memeberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja termasuk kekuatan dalam diri yang mengarahkan intensitas (intensity), arah (direction), dan ketekunan (presistence) perilaku individu secara sukarela, indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan beprestasi (need for achievement) adalah kebutuhan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibandingkan sebelumnya yang berupa sesuatu penghargaan yang diberikan perusahaan atas dasar prestasi kerja yang dilakukan karyawan, (Suparta, 2019). Karyawan akan memberikan kemampuan dan keterampilan mereka yang baik dalam bekerja jika suatu perusahaan memberikan sesuatu seperti balas jasa berupa uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai atas kerja keras nya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan memberikan hadiah berupa liburan bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, serta kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja dimana dalam lingkungan suatu perusahaan aman, nyaman bagi setiap karyawan, (Dhermawan & Razak, 2023).

## TABEL

### Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Rise t Te rdahulu	Pe rsamaan de ngan artikel ini	Pe rbe daan de ngan artikel ini
1	(Dhermawan & Razak, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) Jansen dan Rekan	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang terjadi kepada karyanya	Hasil penelitian ini menunjukkan bagi variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan bagi karyawan Kantor Akuntan Publik

				(KAP)
2	(Ayu, I Gusti Agustini, 2018)	Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. ERHA CLINIC INDONESIA	Hasil penelitian ini motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan	Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja suatu perusahaan
3	(Suparta, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PENGEMBANGAN PARIWISATA INDONESIA PERSERO	Hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
4	(Sabthohadi et al., 2019)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Sebulu	Hasil penelitian ini karakteristik individu berpengaruh secara signifikan dan terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
5	(Riyanto & Wiwoho, 2022)	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Presentasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan presentasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja

6	(Arianto & Abaharis, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MINAS PAGAI LUMBER	Hasil penelitian ini karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
---	----------------------------	--	---	---

## METODE PENULISAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif. Dimana variabel dari penelitian ini yaitu budaya organisasi, karakter individu, dan motivasi kerja, yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kualitatif yang merupakan metode penelitian berdasarkan filsafat yang digunakan untuk meneliti dalam kondisi ilmiah dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data menggunakan teknik analisis yang lebih menekankan pada makna. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bahwa hubungan antara pengaruh budaya organisasi, karakter individu, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis data dari hasil penelitian terdahulu yang bersumber dari google scholar.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dalam hal ini budaya organisasi di suatu perusahaan dapat mendorong karyawan dalam memberikan inovasi yang baru serta menyelesaikan tugas pekerjaannya secara detail yang berpengaruh terhadap indikator dari kepuasan kerja yaitu dalam hal pekerjaan, gaji penghasilan (payment), rekan kerja (co-workers), pengawasan kerja (supervision), kesempatan promosi (advancement), dan kondisi kerja (work condition), (Suparta, 2019).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan budaya organisasi, maka yang harus dilakukan adalah melakukan dorongan terhadap karyawan dengan memberikan inovasi yang baru serta menyelesaikan tugas dalam pekerjaan secara

detail, dan suatu Perusahaan harus memiliki pemimpin yang memberikam arahan dan komunikasi yang jelas dan mengarahkan karyawannya dalam menjaga kerja sama. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, apabila budaya organisasi di diterapkan dengan baik oleh karyawan di suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Dhermawan & Razak, 2023), (Suparta, 2019), (Ayu, I Gusti Agustini, 2018).

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Dhermawan & Razak, 2023), (Suparta, 2019), (Ayu, I Gusti Agustini, 2018).

## **2. Pengaruh Karakter Individu terhadap Kepuasan Kerja**

Karakter individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana setiap karyawan memiliki karakter individu seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaannya berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu respon terhadap kondisi kerja dalam lingkung kerja setiap perusahaan,(Sabthohadi et al., 2019).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan karakter individu, maka yang harus dilakukan adalah mengatur Emosi, suasana hati, dan keyakinan Emosi didasari dalam individu karyawan suatu Perusahaan. Karakter individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, apabila kepuasan kerja dapat dicapai jika karakter individu dalam karyawan mendukung akan tindakan yang dilakukannya dengan baik. (Arianto & Abaharis, 2019), (Riyanto & Wiwoho, 2022).

Karakter individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Sabthohadi et al., 2019), (Riyanto & Wiwoho, 2022), (Arianto & Abaharis, 2019).

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

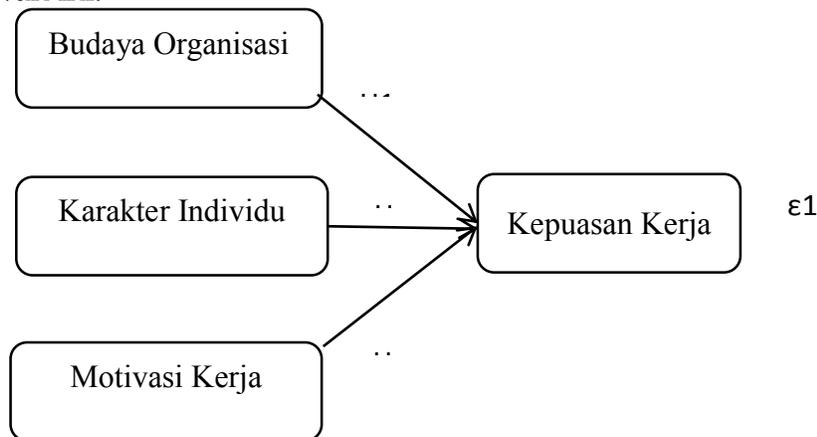
Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasa kerja, dimana dalam motivasi kerja memiliki kebutuhan untuk melakukan sesuatu hal yang lebih baik dengan memberikan tanda penghargaan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja yang dilakukan karyawan, berpengaruh terhadap indikator kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, serta gaji dengan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil,

(Ayu, I Gusti Agustini, 2018). Untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan motivasi kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah melalui balas jasa, kondisi kerja, dan presentasi kerja, seperti menerima balas jasa dalam bentuk barang yang dinikmati atas hasil pekerjaannya, serta kondisi kerja atau lingkungan kerja yang nyaman mendukung karyawan untuk menjalankan aktivitas dengan baik dan fasilitas yang disediakan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal serta meningkatkan kreativitas karyawan dimana motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. (Dhermawan & Razak, 2023).

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Ayu, I Gusti Agustini, 2018), (Dhermawan & Razak, 2023).

## KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



**Gambar 1**

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar *conceptual framework* di atas, budaya organisasi, karakter individu, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain dari tiga variabel eksogen ini yang memengaruhi variabel endogen yaitu kepuasan kerja, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Komitmen organisasi: (Suparta, 2019).
- b) Kepemimpinan: (Ayu, I Gusti Agustini, 2018)

- c) Disiplin kerja: (Riyanto & Wiwoho, 2022)
- d) Pengalaman kerja: (Sabthohadi et al., 2019)
- e) Lingkungan kerja: (Arianto & Abaharis, 2019; Dhermawan & Razak, 2023)
- f) Kinerja perusahaan: (Ayu, I Gusti Agustini, 2018)

## KESIMPULAN DAN SARAN

Ke

simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
- 2) Karakter individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
- 3) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

## Saran

Saran yang dapat diberikan yaitu dalam meningkatkan budaya organisasi, sebaiknya setiap Perusahaan memberikan sosialisasi dan pemahaman kepada seluruh karyawan tentang pentingnya bekerja sesuai tujuan yang diberikan perusahaan. Perusahaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan tanda penghargaan kepada karyawan atas dasar prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut, seperti pemilihan karyawan terbaik setiap tahunnya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah perlu nya dilakukan seleksi yang ketat dalam merekrut karyawan baru, karena karyawan yang memiliki karakter yang baik adalah karyawan yang mempunyai keunggulan lebih dan membuat kinerja dalam Perusahaan menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Arianto, A., & Abaharis, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MINAS PAGAI LUMBER*. 19(1), 79–88.

Ayu, I Gusti Agustini, A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. ERHA KLINIK INDONESIA*. 12, 2493–2508.

Dhermawan, N. T., & Razak, I. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Akuntansi Publik (KAP)*

*jansen Dan Rekan. 24(1), 608–620.*

Riyanto, & Wiwoho, G. (2022). *Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja dan kepuasan kerja. 12(2012), 79–91.*

Sabthohadi, J., Ratna, W., & Johansyah. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Sebulu. 1–7.*

Suparta, I. W. (2019). *TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT .*

*PENGEMBANGAN PARIWISATA INDONESIA PERSERO Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Nusa Dua sebagai salah satu daerah tujuan wisata di Bali , dulunya adalah daerah yang tandus dan kering serta tidak produktif . Dikembangkannya daerah ini sebagai Kawasan Pariwisata , menjadikan daerah ini lebih produktif dengan dibangunnya berbagai fasilitas pariwisata seperti : hotel – hotel berbintang , lapangan golf , serta restoran dan bar , dimana dengan dibangunnya berbagai fasilitas ini menimbulkan multiplier effect di berbagai bidang khususnya bidang ekonomi . Dalam rangka pelaksanaan rencana Nusa Dua , sebagai Kawasan Pariwisata telah dibentuk suatu Badan Usaha yaitu PT . Pengembangan Pariwisata Bali ( Persero ) atau lebih dikenal dengan Bali Tourism Development Corporation ( BTDC ), yang bertujuan utama menyelenggarakan tersedianya prasarana dan sarana , mengundang investor untuk membangun hotel serta mengelola dan memelihara Kawasan Pariwisata Nusa Dua . Disamping itu dibentuk Badan Pengembangan Rencana Induk Pariwisata Bali ( BPRIP ) dengan tugas konsultasi dan koordinasi dengan PP . No . 27 tahun 1972 dan PT . Pengembangan Pariwisata Bali ( Persero ) atau Bali Tourism Development Corporation ( BTDC ). Selanjutnya , pada tahun 2014 PT . Pengembangan Pariwisata Bali ( Persero ) atau Bali Tourism Development Corporation ( BTDC ) telah berganti nama berdasarkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No : AHU-15415 . AH . 01 . 02 Tahun 2014 tentang persetujuan perubahan anggaran dasar perseroan menjadi PT Pengembangan Pariwisata Indonesia atau Indonesia Tourism Development Corporation ( ITDC ) yang mengelola area komersial Nusa Dua menjadi destinasi. 8(6), 3446–3472.*