

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN pada PT. X**

SKRIPSI

Nama : HERRIE LESMANA

NIM : 43106120104



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herrie Lesmana

NIM : 43106120104

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni karya sendiri. Apabila saya mengutip karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 25 Maret 2009

(Herrie Lesmana)
NIM : 43106120104

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Herrie Lesmana
NIM : 43106120104
Program Studi : Manajemen S – 1
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP**

KEPUASAN KERJA KARYAWAN Pada PT. X

Tanggal Ujian Skripsi : 30 Juli 2009

Disahkan Oleh :

Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(**Arief Bowo Prayoga K, SE.MM**)

Tanggal :

Dekan,

Ketua Jurusan Manajemen S – 1

(**Dra. Yuli Harwani, MM.**)

Tanggal :

(**Arief Bowo Prayoga K, SE.MM.**)

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi
Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. X

Dipersiapkan dan disusun oleh :
Herrie Lesmana
43106120104

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 30 Juli 2009

Susunan Dewan Penguji
Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

(Arief Bowo Prayoga K, SE.MM)

Anggota Dewan Penguji

(Drs.Wawan Purwanto, SE.MM)

Anggota Dewan Penguji

(Lianah, SE, M.Com)

ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh dari budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 orang yang ada di PT. X. Teknik pengambilan sampel adalah non probability sampling, yaitu convenience sampling, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Sedangkan hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada organisasi selain budaya perusahaan dengan ruang lingkup yang diperluas.

Kata Kunci : Budaya Perusahaan, Kepuasan Kerja Karyawan.



KATA PENGATAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), setelah 2 (dua) tahun lamanya menempuh Studi di Universitas Mercu Buana.

Skripsi ini disusun dengan judul **“Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan pada PT. X”**.

Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT (Tuhan Yang Maha Esa), yang telah memberikan kekuatan iman, kesehatan kepada penulis, serta selaku melimpahkan rahmat-Nya kepada seluruh makhluk hidup di alam semesta.
2. Ibunda dan Ayahanda(Alm) tercinta yang telah mendukung baik secara moril maupun materil selama ini, penulis sayang sekalian.
3. Bapak Arief Bowo Prayoga K, SE.MM selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dengan meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan perhatiannya selama ini dalam membimbing penulis.
4. Ibu Dra. Yuli Harwani, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi.

5. Bapak Arief Bowo Prayoga K,SE.MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen.
6. Dosen Penguji pada sidang Proposal dan komprehensif penulis.
7. Dosen dan karyawan/karyawati Fakultas khususnya dan Universitas pada umumnya.
8. Sahabat-sahabat ku yang selalu setia mendampingi baik di saat suka maupun duka:
Maruf Badrowi, dan teman PKK Menteng angkatan X, HRD PT. X.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis selama yang tidak dapat disebutkan satu –
persatu.

Skripsi ini telah penulis susun sebaik – baiknya, namun bilamana ada kekurangan didalam penyusunan skripsi ini, penulis mohon kritik dan saran, karena setiap manusia tidak ada sempurna, kesempatan hanyalah milik Allah SWT semata. Semoga skripsi ini akan memberikan manfaat kepada semua pihak yang akan memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, Maret 2009

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
BAB II LANDASAN	
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
B. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia	9
C. Pengertian Budaya Perusahaan	12
D. Asal Mula Budaya Perusahaan.....	14
E. Fungsi Budaya Perusahaan.....	15
F. Karakteristik Budaya Perusahaan.....	16
G. Cara Karyawan Mempelajari Budaya.....	18
H. Mempertahankan Budaya.....	19

I. Kepuasan Kerja	21
J. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
K. Hubungan Budaya Perusahaan Dengan ...Kepuasan Kerja.....	23

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	26
B. Metode Penelitian	30
C. Hipotesis	30
D. Sampel Penelitian	31
E. Variabel dan Pengukuran	31
F. Definisi Operasional Variabel	32
G. Metode Pengumpulan Data	33
H. Metode Analisis Data	35

BABA IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karekteristik Responden.....	39
B. Analisis Budaya Perusahaan.....	41
C. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan.....	50
D. Analisis Pengaruh Buday Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja..	57
E. Analisis Uji T	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Pengujian Validitas Perusahaan memberikan Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	41
Tabel 4.2	Pengujian validitas Perusahaan mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan secepatnya	42
Tabel 4.3	Pengujian Validitas Periode satu bulan untuk melihat keberhasilan karyawan	43
Tabel 4.4	Pengujian Validitas Kemudahan menemui atasan untuk meminta saran	43
Tabel 4.5	Pengujian Validitas Kewajiban menjalin komunikasi yang baik antar bagian	44
Tabel 4.6	Pengujian Validitas Manajemen selalu melakukan pengawasan langsung.....	44
Tabel 4.7	Pengujian Validitas kenaikan pangkat dan gaji berdasarkan prestasi kerja	45
Tabel 4.8	Pengujian Validitas Memberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran	46
Tabel 4.9	Pengujian Validitas Komunikasi dengan pimpinan maupun antar bagian tidak dibatasi hirarki / non formal	46
Tabel 4.10	Pengujian Validitas Administratif bagi karyawan yang sering terlambat	47

Tabel 4.11	Rekapitulasi Analisis Budaya Perusahaan	48
Tabel 4.12	Pengujian Validitas merasa cukup puas dengan pekerjaan saat ini	50
Tabel 4.13	Pengujian Validitas pekerjaan memungkinkan untuk memanfaatkan pendidikan, Training & Pengalaman	51
Tabel 4.14	Pengujian Validitas Antusias pada pekerjaan	51
Tabel 4.15	Pengujian Validitas atasan selalu ada waktu untuk mendiskusikan masalah	52
Tabel 4.16	Pengujian Validitas atasan Membagikan pengetahuan atau pengalamannya.....	53
Tabel .4.17	Pengujian Validitas Atasan mampu menumbuhkan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas	53
Tabel .4.18	Pengujian Validitas rekan kerja dapat diandalkan jika suatu tugas menjadi berat	54
Tabel .4.19	Pengujian Validitas komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik	54
Tabel .4.20	Pengujian Validitas Puas dengan kebijakan promosi perusahaan	55
Tabel .4.21	Pengujian Validitas hak karyawan sudah dipenuhi dengan baik oleh perusahaan.....	55
Tabel .4.22	Pengujian Validitas rekapitulasi analisis kepuasan kerja	56

Tabel .4.23	Variables entered/ removed.....	57
Tabel .4.24	Model summary.....	58
Tabel .4.25	Coefficients.....	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Data Mentah
Lampiran 2	Data Validitas
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Struktur Organisasi PT. X



BAB 1

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi perusahaan baik pemerintah maupun swasta pastilah mempunyai suatu tujuan yang hendak di capai. Dalam hal ini tujuan tersebut, sumber daya manusia merupakan modal utama yang perlu di perhatikan pihak manajemen dan pemimpin perusahaan.

Di dalam mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin membutuhkan banyak orang atau karyawan untuk dapat di ajak bekerja sama dengan demikian karyawan yang secara potensi berkemampuan tinggi sangat diharapkan perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tidak terarah dan tidak terencana dengan baik, tidak menjamin akan dapat meningkatkan efektifitas organisasi atau perusahaan. Tidak hanya orangnya yang perlu belajar, organisasinya pun perlu belajar, agar menjadi organisasi pembelajar dan dapat beroperasi secara efektif.

“Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan”.

Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu budaya perusahaan harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya. Masing-masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Menurut Surya Dharma dan Haedar Akib

(2004:25) mengemukakan 10 (sepuluh) karakteristik budaya perusahaan sebagai berikut :
Identitas Anggota ;. Penekanan kelompok; Fokus orang;. Pengendalian; Toleransi resiko;. Kriteria ganjaran; Toleransi konflik; Orientasi sarana-tujuan; Fokus pada sistem terbuka;

Budaya perusahaan dipengaruhi oleh kebijaksanaan perusahaan , gaya perusahaan, dan identitas perusahaan. Kebijakan perusahaan harus mengarah pada kebijaksanaan yang berorientasi pada kepentingan perusahaan, bukan kepentingan individu atau kelompok dan tetap bertumpu pada filosofi perusahaan. Gaya perusahaan yang cenderung otoritatif tidak menjamin kelestarian perusahaan, karena tidak akan didukung oleh sebagian Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya; oleh karena itu harus ditinggalkan dan dibudayakan gaya manajemen partisipatif.

Perusahaan bukan lagi sekedar tempat berkarya dan mencari nafkah, tetapi lebih dari itu, diyakini sebagai tempat dimana setiap individu merasa memperoleh nilai tambah dan dapat mengembangkan diri. Agar pekerjaan tetap menjadi lebih menyenangkan, budaya perusahaan harus berkembang mengikuti perkembangan didalam dan diluar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengadaptasi perubahan-perubahan, perkembangan, dan inovasi yang terjadi diluar dan juga mampu mengintegrasikan perubahan dan perkembangan yang terjadi didalam, seperti nilai - nilai, profil karyawan, pengembangan SDM, dan lain – lain. Budaya perusahaan harus bersifat dinamis agar tetap bisa diterima oleh semua SDM – nya.

Budaya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bila budaya perusahaan dapat memberi keserasian dalam interaksi lingkungan dengan pekerja itu sendiri. Jika budaya perusahaan dapat memberi dorongan semangat kerja bagi karyawan

maka budaya tersebut dikatakan budaya yang positif. Kerjasama yang baik antara karyawan yang satu dengan yang lainnya dengan pihak manajemen perusahaan. Kebijakan dalam memperhatikan kebutuhan karyawan baik dari segi gaji, maupun fasilitas pendukung lainnya.

Perusahaan pun harus memberikan umpan balik kepada karyawan agar dapat terus berprestasi. Dengan memberikan suatu penghargaan atau apapun yang dapat membuat karyawan tersebut lebih berprestasi lagi dari sebelumnya atau memberikan peningkatan jabatan sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh selama masa kerjanya. Perusahaan juga berupaya untuk menghilangkan kejenuhan yang mungkin terjadi selama melakukan pekerjaan, seperti refresing atau hal lainnya. Pencapaian hasil kerja yang optimal dari semua tingkatan atau jabatan dalam organisasi tidak hanya untuk kemajuan karyawan namun untuk meningkatkan pendapatan perusahaan, serta upaya untuk menyesuaikan sistem telah ditetapkan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan dimasa – masa yang akan datang.

Kepuasan kerja sebagai “the way an employee feels about his or her job”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja antara lain :

Schmerhorn mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu Pekerjaan itu sendiri (Work It self),Penyelia (Supervision),.Teman sekerja (Workers), pekerjaannya.Promosi (Promotion), Gaji/Upah (Pay)

Kemampuan yang tinggi pada karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Karena dengan kemampuan karyawan yang tinggi tersebut segala tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik. Keberhasilan seorang manajer personalia hanya dimungkinkan bila terpenuhinya hubungan yang kontinyu kerja yang efektif dan sesuai antara pimpinan dan bawahan sehingga tercapainya hubungan kerja yang efektif dan efisien. Dengan demikian akan menimbulkan kepuasan terhadap para karyawan yang lebih baik, tingkat absensi menurun, serta perpindahan atau perputaran karyawan menjadi lebih rendah, selain itu keuntungan yang di dapat perusahaan akan meningkat dan tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik.

Para karyawan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai perusahaan berdasarkan pada factor factor seperti, toleransi, resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang orang. sebenarnya persepsi keseluruhan ini menjadi budaya atau kepribadian perusahaan. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung kemudian mempengaruhi kepuasan karyawan dengan yang lebih besar dengan budaya yang lebih kuat.

PT. X yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri farmasi obat jadi dan industri bahan baku obat. Industri obat jadi adalah industri yang menghasilkan suatu produk yang telah melalui seluruh tahap proses pembuatan. Proses pembuatan adalah seluruh rangkaian kegiatan yang menghasilkan

suatu obat yang meliputi produksi dan pengawasan mutu mulai dari pengadaan bahan awal, proses pengolahan, pengemasan sampai obat jadi dan siap untuk didistribusikan.

Kepuasan kerja setiap karyawan dapat terlihat dari sikap positif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Budaya Perusahaan yang tepat kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Hal ini dapat terlihat dari tingkat absensi dan tingkat perputaran karyawan menurun, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan baik dengan begitu sebaliknya, dari beberapa data yang didapat perusahaan farmasi masih lebih besar persentasenya dibanding dengan perusahaan ritel sekitar 50 % dan perbankan 30 %.

Berdasarkan alasan di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian pada perusahaan dengan pokok pembahasan skripsi yang mengambil judul “ Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X “

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya perusahaan di PT. X ?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. X ?
3. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya perusahaan di PT.X.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT.X.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X.

2. Adapun kegunaan penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberi manfaat bagi :

A. Perusahaan

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga dapat memberi kepuasan bagi karyawan maupun perusahaan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pelaksanaan budaya perusahaan yang dapat di pahami dan di mengerti karyawan secara optimal.

B. Mahasiswa

1. Penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat yang berarti dan memberi peluang kesempatan penulis untuk mempraktekan ilmu yang telah di terima selama pendidikan
2. Penelitian ini di ajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam melakukan penyusunan skripsi pada Universitas Mercu Buana.

C. Akademis

Sebagai referensi bacaan dan pengembangan ilmu pengetahuan dibidang SDM mengenai budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pemakaian istilah Manajemen Sumber Daya Manusia boleh dikatakan masih relatif baru, sesuai dengan perkembangan, tantangan dan tuntutan zaman. Lebih spesifik, istilah Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah satu-satunya istilah baku yang dipakai untuk menggambarkan manusia salah satu faktor industri yang sangat penting. Selain itu definisi diharapkan dapat juga memperjelas arti serta maksud dari suatu kata. Pada kenyataanya suatu definisi akan sangat dipengaruhi oleh sudut pandang, penekanan serta wawasan orang yang membuat definisi tersebut. Berikut ini pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli.

Menurut Flipppo (2001 : 11) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Malayu (2000 : 10), bahwa “*Manajemen personalia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.*”

Setelah memperhatikan beberapa definisi yang telah diberikan oleh para pakar dan penulis buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan atau pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia, dan menitikberatkan perhatiannya pada masalah personalia ataupun sumber daya manusia berupa penarikan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian agar tercapai tujuan perusahaan individu juga masyarakat.

2. Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Flippo (1995) ada beberapa fungsi manajerial dan juga fungsi operasional.

Fungsi manajerial merupakan suatu fungsi dalam hal manajemen atau pengaturan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Fungsi ini merupakan kebalikan dari pada fungsi operasional. Fungsi operasional merupakan fungsi menjalankan operasi atau kegiatan suatu organisasi atau perusahaan, dengan fungsi ini diharapkan segala sesuatu yang telah dirumuskan akan dapat direalisasikan.

- a. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edwin B. Flippo antara lain :

1) Perencanaan (*Planning*)

Penentuan suatu program personalia yang akan membantu terciptanya sasaran atau tujuan yang telah disusun oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Perancangan suatu struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik yang ada dalam perusahaan guna membantu tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Suatu fungsi manajerial yang bertujuan untuk mengarahkan atau memotivasi sumber daya manusia yang ada agar bersedia bekerja secara efektif bagi perusahaan.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Suatu fungsi pengamatan atau tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi atau pada saat-saat tertentu dilakukan penyusunan kembali rencana-rencana penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah, fungsi pengendalian juga berhubungan erat dengan fungsi pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisa terhadap sasaran dasar organisasi.

b. Fungsi-fungsi Operasional menurut pendapat Filippo (2001) antara lain :

1) Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

Suatu usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang diperlukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan serta perekrutannya, juga dalam hal seleksi dan penempatan harus berstandar pada tugas yang tercantum pada rancangan pekerjaan yang ditentukan sebelumnya, agar tidak terjadi kesalahan prosedur dalam kaitannya antara procurement dengan profesionalisme yang bersedia dalam organisasi.

2) Pengembangan (*Development*)

Suatu usaha meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat, ini merupakan suatu kegiatan yang amat penting dan akan terus tumbuh karena teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi yang dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada organisasi dengan diharapkan karyawan dapat memenuhi kehidupannya sehingga dapat memberikan produktivitas tinggi pada perusahaan dalam usahanya memperoleh laba maksimal.

4) Integrasi (*Integration*)

Usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi yang layak atas kepentingan perorangan masyarakat dan organisasi yang sudah ditetapkan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Suatu usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik dan mental serta sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

6) Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Jika fungsi pertama manajemen personalia adalah untuk mendapatkan karyawan, maka logis bila fungsi operasional terakhir dari manajemen personalia yaitu memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat, organisasi bertanggung jawab melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan sebaik mungkin.

B. Budaya Perusahaan

1. Pengertian Budaya Perusahaan

Budaya adalah suatu system yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Budaya organisasi (perusahaan) merupakan suatu norma-

norma dan nilai-nilai yang dianut oleh para anggota organisasi. Nilai-nilai dan norma-norma yang membentuk budaya organisasi merupakan hasil suatu kompromi bersama para individu organisasi. Di dalam perusahaan, budaya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan agar bersikap, bertindak, atau berperilaku searah dan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dan tujuan para karyawan dapat berjalan beriringan.

Namun kadang nilai budaya organisasi yang terdapat di suatu perusahaan, tidak dapat mempengaruhi beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan nilai atau norma budaya yang ada. Oleh karena itu, karyawan yang tidak sesuai dengan nilai atau norma budaya yang ada tersebut, menjadi berkinerja rendah. Hal ini memberi tanda bahwa nilai budaya yang ada di dalam perusahaan tersebut ada yang masih lemah, sehingga ada yang ada di dalam perusahaan tersebut ada yang masih lemah, sehingga ada yang perlu diperbaiki agar nilai budaya tersebut menjadi budaya yang kuat.

Untuk memperjelas mengenai pengertian budaya organisasi, maka penulis mengutip beberapa pendapat para ahli tentang budaya organisasi (perusahaan):

Budaya organisasi (perusahaan) menurut Kreitner dan Kinieki dalam Erly Suandi (2003 : 79), mengemukakan :

“Budaya organisasi (perusahaan) adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok

tersebut rasakan pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.”

Selanjutnya menurut Robbins (2002 : 247), mengemukakan bahwa :

“Budaya organisasi adalah suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.”

2. Asal Mula Budaya Perusahaan

Lahirnya nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan-keyakinan adalah atas dasar satu keinginan seseorang atau beberapa orang yang ingin mencapai tujuan tertentu. Mereka berkeyakinan bahwa tujuan mereka hanya dapat mencapai dengan menerapkan satu komitmen atau prinsip yang mereka anggap tepat.

Suatu organisasi (perusahaan) berdiri atas dasar keinginan para pendirinya untuk mencapai tujuan tertentu, para pendiri merasa dapat mencapai tujuan tersebut hanya dengan satu ide-ide, komitmen, atau prinsip-prinsip yang mereka anggap tepat, dan diterapkan pada orang-orang yang secara langsung terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi (perusahaan) tersebut. Komitmen atau prinsip tersebut berkembang menjadi nilai-nilai, norma-norma atau keyakinan-keyakinan, maka lahirlah suatu budaya yang baru.

Dengan kata lain berarti suatu budaya organisasi (perusahaan) lahir dengan sumber utama adalah para pendirinya, seperti yang dikatakan oleh Robbins dalam Hadyana (2002 : 255).

Kebiasaan dewasa ini, tradisi, dan cara umum organisasi (perusahaan) melakukan segala sesuatu sebagian besar disebabkan oleh apa yang berasal dari apa yang telah dilakukannya sebelumnya dan tingkat keberhasilan yang telah diperoleh melalui usaha keras tersebut. Ini membawa kita ke sumber paling akhir dari budaya suatu organisasi (perusahaan).

3. Fungsi Budaya Perusahaan

Dengan mempelajari pengertian-pengertian tentang budaya organisasi dari para ahli, tentu saja kita dapat melihat budaya sangat berperan penting bagi suatu perusahaan, karena suatu budaya akan mempengaruhi secara langsung perilaku-perilaku para karyawan. Secara otomatis budaya perusahaan (organisasi) mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja para karyawan.

Peran atau fungsi budaya organisasi (perusahaan) oleh Robbins dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Hadyana (2002 : 353), memilih fungsi budaya menjadi lima, yaitu : *“Menetapkan tapal batas, memberi identitas pada anggota, memudahkan timbulnya komitmen, meningkatkan kemantapan social, dan pembuat makna dan kendali,”* berikut penjelasannya :

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi (perusahaan) dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi yang membedakan mereka dengan anggota organisasi (perusahaan) yang lain.

- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan system social, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi (perusahaan) itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membantu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa fungsi-fungsi budaya organisasi (perusahaan) adalah memberi pada organisasi (perusahaan) dan para anggotanya memudahkan komitmen secara luas, meningkatkan stabilitas system sosial dan membentuk perilaku para karyawan.

4. Karakteristik Budaya Perusahaan

Suatu budaya yang dianut oleh para anggota organisasi (perusahaan), bila diamati secara merinci adalah merupakan beberapa ciri atau karakteristik yang dihargai oleh para anggota organisasi.

Untuk lebih jelasnya, penulis mengambil ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik utama suatu organisasi dari pendapat dan riset ahlinya, yaitu :

Robbins dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Hadyana (2002 : 248), membagi karakteristik-karakteristik organisasi menjadi 7 (tujuh) karakteristik, yaitu : “Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.” Berikut penjelasannya :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko adalah sejauh mana para karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil resiko.
- b. Perhatian ke rincian adalah sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja yang diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- f. Keagresifan adalah sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- g. Kemantapan adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo pada pertumbuhan.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

5. Cara Karyawan Mempelajari Budaya

Budaya diterapkan oleh perusahaan kepada karyawannya ditempuh melalui berbagai macam, baik yang disengaja ataupun yang tidak disengaja disampaikan secara langsung dari karyawan yang satu ke karyawan lainnya. Dari sini, karyawan sedikit demi sedikit mempelajari budaya perusahaan, sehingga lambat laun mereka terbiasa dan menerima budaya yang ada di dalam perusahaan tersebut untuk dijadikan pegangan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2002 : 261), *“Budaya diteruskan kepada para karyawan dalam sejumlah ragam, antara lain melalui : cerita, ritual, lambang-lambang yang bersifat kebendaan dari bahasa”*.

Melalui cerita : cerita-cerita ini khususnya berisi dongeng dari peristiwa mengenai pendiri organisasi, pelanggaran aturan, pengurangan angkatan kerja, lokasi karyawan, reaksi terhadap kesalahan masa lalu, dan mengatasi masalah organisasi. Cerita-cerita ini menghubungkan masa kini pada masa lalu dan memberikan penjelasan serta pegangan bagi karyawan saat ini.

Sedangkan ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi, tujuan apakah yang paling penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan.

Selanjutnya, lambang materi. Lambang materi ini menyampaikan siapa yang penting, sejauh mana kemewahan yang diinginkan oleh eksekutif puncak dan jenis perilaku. Seperti mobil, tata letak kantor, dan hal-hal keistimewaan lainnya yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawannya.

Melalui bahasa dengan berjalannya waktu, organisasi-organisasi seiring mengembangkan istilah yang unik untuk mendeskripsikan peralatan, kantor, personil utama, pemasok, pelanggan, atau produk yang berkaitan dengan bisnisnya. Sekali diserap, peristilahan ini bertindak sebagai suatu sebutan persamaan yang menyatukan anggota-anggota dari suatu budaya atau sub-budaya tertentu.

6. Mempertahankan Budaya

Setelah mengetahui pentingnya fungsi dari sebuah budaya di dalam organisasi (perusahaan), tentu saja budaya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu kita pertahankan agar tetap melekat menjadi budaya.

Cara-cara untuk mempertahankan suatu budaya, oleh Robbins dalam Hadyana (2002 : 255), adalah dengan “*praktek seleksi, tindakan manajemen puncak, dan metode sosialisasi*”.

- a. Seleksi tujuannya adalah mempekerjakan karyawan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses di dalam organisasi itu.
- b. Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi (perusahaan). Lewat apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka berperilaku, mereka menegakan norma-norma dalam organisasi.
- c. Sosialisasi, organisasi berpotensi membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan budayanya.

Sosialisasi terdiri atas tiga tahap : prakedatangan, perjumpaan dan metamorfosis. Tahap prakedatangan adalah kurun waktu pembelajaran sebelum seorang karyawan baru bergabung dengan organisasi (perusahaan) itu. Tahap perjumpaan adalah tahap dalam proses sosialisasi dalam mana seseorang karyawan baru menyaksikan seperti apa sebenarnya organisasi itu. Dalam tahap metamorfosis, karyawan baru itu menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaannya, dengan berhasil melakukan perannya, dan melakukan penyesuaian diri pada nilai norma kelompok kerjanya.

Proses tiga tahap ini berdampak pada produktivitas kerja, komitmen pada tujuan organisasi (perusahaan), dan keputusan akhir untuk tetap bersama organisasi itu. Proses tiga tahap ini dapat dilihat dalam table di bawah ini :

Gambar 2.1
Proses Sosialisasi



Sumber : Robbins (2002 : 260)

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Bekerja merupakan suatu yang dibutuhkan oleh manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin diraih, dan dari pekerjaan itu akan memberikan suatu keadaan yang memuaskan dari kondisi terdahulu.

Orang akan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya pekerjaan yang ia lakukan itu telah memenuhi apa yang ia harapkan, sesuai dengan tujuannya. Bila didapat macam aspek dalam bekerja yang dapat memenuhi harapan dan keinginan individu itu, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Demikian pula sebaliknya semakin sedikit macam keinginannya yang dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka makin berkurang pula tingkat kepuasan kerja dirasakan.

Menimbulkan motivasi agar dapat tercapai kepuasan kerja bagi karyawan adalah merupakan keharusan bagi para manajer. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki berbagai macam penilaian yang berbeda mengenai kepuasan kerja.

Berikut ini penulis memaparkan beberapa definisi kepuasan kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, antara lain :

Menurut Anwar (2001 : 117) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”

Walaupun belum ada keseragaman mengenai definisi kepuasan kerja berdasarkan pendapat para pakar di atas, namun demikian tidak ada perbedaan makna yang terlalu mendasar, secara umum masih dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif dari seseorang karyawan terhadap pekerjaannya sendiri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi termasuk di dalamnya dapat digunakan sebagai indikator yaitu :

1. Perasaan puas dengan pekerjaan
2. Rekan kerja
3. Penyelia
4. Gaji
5. Promosi
6. Tunjangan Hari Tua
7. Loyalitas Kepada Perusahaan

Oleh karena itu diharapkan bagian personalia atau pihak manajemen senantiasa selalu memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal itu kemungkinan akan berpengaruh terhadap absensi, perputaran tenaga kerja, produktivitas, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Banyak yang berpendapat bahwa gaji merupakan faktor utama yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sampai taraf hidup tertentu pendapat ini

masih dapat diterima, terutama di negara-negara berkembang bahwa uang merupakan kebutuhan yang sangat vital dalam kehidupan sehari-hari. Akan tetapi bagi masyarakat yang sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah tidak terlalu menjadi faktor utama bagi mereka.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001 : 120, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Faktor Pegawai

Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan dan mutu pengawasan.

D. Hubungan Budaya Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja

Sebagaimana telah dipaparkan dalam landasan teori, bahwa pada dasarnya manusia itu bekerja di landasi oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Misalnya dalam bekerja seseorang berharap dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarganya atau dengan bekerja dia berharap orang lain mengakui dan menghargai keahlian yang dimilikinya. Maka demi mencapai tujuan-tujuan itu,

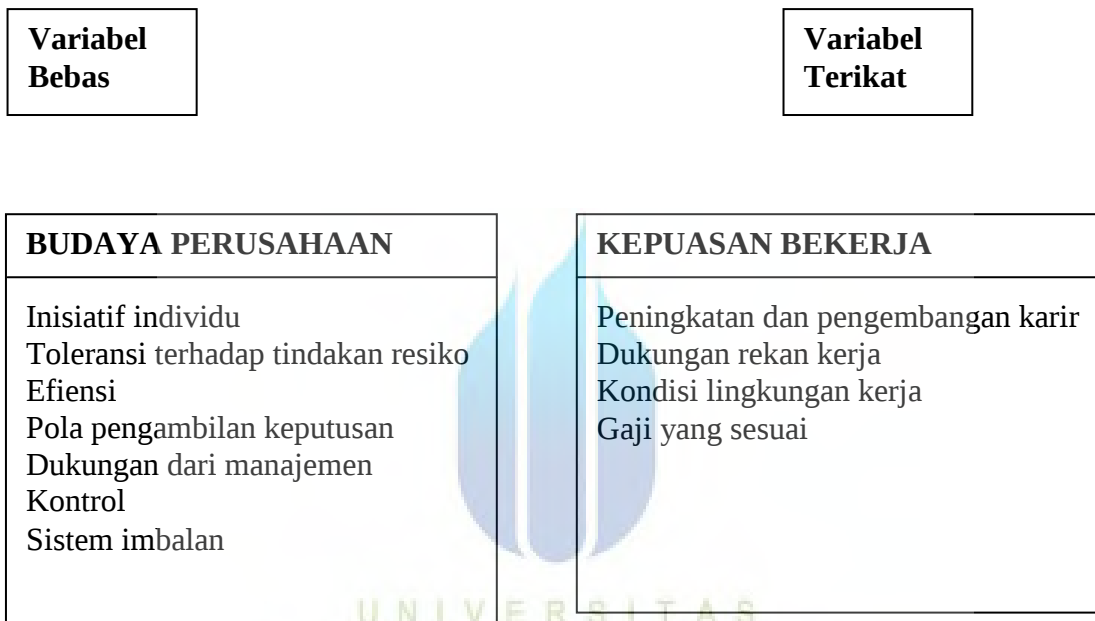
orang terdorong melakukan aktivitas yang disebut kerja. Dan jika tujuan terpenuhi maka ia akan merasa puas.

Di dalam bekerja manusia atau karyawan tidak lepas dari faktor-faktor yang secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi pada kepuasan kerjanya. Menurut Anwar (2001 : 150) ingin mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh budaya perusahaan antara indikator mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh budaya perusahaan antara indikator budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja, dengan asumsi bila budaya perusahaan buruk maka karyawan tidak akan merasa puas terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Suatu kesulitan dalam studi atau penelitian mengenai kepuasan kerja adalah dalam hal menentukan hubungan sebab akibat yang tepat. Variabel bebas senantiasa mempengaruhi atau berhubungan dengan variabel terikat. Dalam hal ini variabel bebas adalah budaya perusahaan. Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2



Sumber : Anwar (2001)

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Sejarah dan Perkembangan perusahaan

Adapun sejarah dan perkembangan perusahaan yang akan di jelaskan dalam metodologi ini meliputi :

1. Sejarah perusahaan

PT. X didirikan tanggal 28 september 1971 adalah perusahaan farmasi yang memproduksi obat etikal dan obat bebas dengan misi ‘ ‘ ‘‘Ever Growing High Performing Pharmaceutical Company‘‘. Kami memiliki sejumlah staff yang terlatih baik yang berdedikasi untuk menyediakan produk dan layanan yang unggul. Dalam menjalankan bisnis kami senantiasa memenuhi semua peraturan dan menjunjung tinggi etika bisnis.

Berbagai produk dibuat dipabrik milik sendiri yang berlokasi di Bekasi, Jawa Barat. Kami mendapat ‘‘kelas A‘‘ untuk kategori Mapping CPOB dari Badan POM. Kami senantiasa memenuhi semua standar kualitas, bahkan dalam beberapa aspek menerapkan standar yang lebih tinggi dari pada CPOB untuk keuntungan konsumen. Kualitas produk terjaga sejak hulu hingga hilir, termasuk mengontrol secara ketat semua aspek produksi dan pengemasan. Kualitas adalah yang utama. selalu mengupayakan kelestarian lingkungan dengan mengelola da mengontrol limbah dengan baik dan benar.

Segenap karyawan bergandengan bahu membahu menghasilkan produk yang unggul dan memberikan layanan prima. Demi memenuhi kebutuhan pelanggan

dan konsumen, kami telah membuka cabang-cabang di semua kota besar di seluruh Indonesia.

Produk yang beragam seperti TAPROS® (leuprolide acetate), PROSOGAN® (lansoprazole), BLOPRESS® (candesartan cilexetil), ACTOS® (pioglitazone hydrochloride) dan berbagai vitamin yang didedikasikan untuk meningkatkan taraf kesehatan dan kualitas hidup masyarakat.

Kami sangat memahami betapa pentingnya hubungan dengan pelanggan. Kami telah dan akan senantiasa menjadi mitra terbaik bagi kalangan profesi medis. Staf pemasaran yang berkualitas dan telah memiliki sertifikat sebagai Medical Representative akan mengunjungi segenap profesi medis secara rutin untuk tukar informasi.

1. Ruang lingkup Kegiatan Usaha

PT. X adalah cabang dari X Pharmaceutical Company yang berlokasi di Osaka, Jepang. X adalah sebuah perusahaan global berbasis riset dengan fokus utama pada bidang farmasi. Sebagai perusahaan farmasi terbesar di Jepang dan salah satu pemimpin global industri ini, X berkomitmen untuk berusaha mewujudkan kondisi sehat yang lebih baik bagi semua orang dan mencapai kemajuan dalam bidang obat – obatan dengan mengembangkan berbagai produk farmasi yang unggul.

Sebagai bentuk kepedulian terhadap masyarakat Indonesia yang cenderung memiliki gejala gangguan tidur atau insomnia, PT. X beberapa waktu lalu meluncurkan obat baru Rozerem guna membantu mengatasi gangguan tidur.

Produk ini sudah mendapat persetujuan BPOM sejak 29 Agustus 2008. secara jenis dan kualitas memang berbeda karena ada mekanisme kerja yang baru didalam obat ini, dengan mekanisme tersebut dokter dan pasien tidak perlu khawatir ketergantungan terhadap obat dan efek samping lainnya.

2. Struktur Organisasi Perusahaan. (Bagan lihat lampiran)

PT. X merupakan anak perusahaan X Pharmaceutical, Ltd yang merupakan kantor cabang di pabrik PT. X dipimpin oleh seorang President Director yang ditunjuk langsung oleh X Pharmaceutical, Ltd. President Director ini membawahi lima divisi, yaitu: Production Division, Finance Division, Sales Division, Strategy Business Support Division dan Human Resource Division.

1. President Director

Tugas dan tanggung jawab

- a. Menduduki kedudukan tertinggi dan pemegang kekuasaan tertinggi di perusahaan.
- b. Merencanakan program kerja.
- c. Menentukan arah jalannya perusahaan.
- d. Bertanggung jawab atas berhasil tidaknya perusahaan.

2. Production Division

Tugas dan tanggung jawabnya

- a. Membantu tugas – tugas President Director
- b. Bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan produksi.

3. Finance Division

Tugas dan tanggung jawabnya

- a. Bertugas untuk memberi saran dalam kebijaksanaan perusahaan sehubungan dengan masalah keuangan, pembiayaan dan pengendalian.
- b. Menyusun sasaran jangka pendek dan jangka panjang dibidang keuangan
- c. Mengawasi fungsi manajemen keuangan sehari – hari membiayai semua kegiatan perusahaan.

4. Sales Division

Tugas dan tanggung jawabnya

- a. Bertanggung jawab penuh atas hasil penjualan yang dicapai.
- b. Membuat laporan hasil penjualan secara periode.

5. Strategy Business Support Division.

Tugas dan tanggung jawabnya

- a. Bertanggung jawab atas kebijakan bisnis yang diambil oleh perusahaan.
- b. Membantu memenuhi segala kebutuhan atau keperluan produksi.

6. Human Resource Division

Tugas dan tanggung jawabnya

- a. Membawahi bagian sumber daya manusia.

- b. Menyusun rencana kerja.
- c. Memantau semua kegiatan kepersonalia di lingkungan perusahaan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode penelitian kausal, yaitu penelitian untuk mengetahui tentang pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Dimana budaya perusahaan sebagai variabel bebas (Independent variable) terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel tidak bebas (Dependent variable).

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya, sehingga harus diuji secara empiris. Dalam penelitian ini penulis menghipotesiskan : “ *Adanya pengaruh positif budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X* “

MERCU BUANA

D. Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan non probability sampling, yaitu convenience sampling, karena peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang dijadikan sampel. Dalam hal ini karyawan PT.X.

E. Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang di gunakan dalam penelitian, penulis diharapkan dapat membantu menyelesaikan penganalisaan masalah dimana variable yang digunakan dalam penelitian adalah adalah (Variabel X) budaya perusahaan sebagai variabel bebas dan (Variabel Y) Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel tidak bebas.

Pengukuran yang akan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan menghadapkan responden pada sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban yang nantinya akan diberi bobot nilai dengan variasi pilihan bobot jawaban diberi nilai sebagai berikut :

1. Sangat setuju, memiliki bobot nilai 5
2. Setuju, memiliki bobot nilai 4
3. Ragu – ragu, memiliki bobot nilai .3
4. Tidak setuju, memiliki bobot nilai 2
5. Sangat tidak setuju memiliki bobot nilai 1

Kemudian hasil dari jawaban kuesioner tersebut akan diolah dengan menggunakan teknik statistic, berupa tabulasi yang berisi jumlah dan persentase responden dari sampel yang diambil dari para karyawan PT. X.

F Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah merupakan konsep – konsep yang berupa kerangka menjadi kata – kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati, dapat diuji kebenarannya oleh orang lain.

1. Budaya adalah suatu system yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.
2. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berikut indikator variabelnya :

Variabel	Dimensi	Skala
Budaya Perusahaan (X)	- Inisiatif Individu - Toleransi Perusahaan - Pengarahan - Dukungan Manajemen - Kontrol - Kuantitas	Likert

Kepuasan kerja (Y)	- Sistem Imbalan - Toleransi Konflik - Pola Komunikasi - Tingkat absensi -Tingkat perputaran karyawan - Promosi - Gaji - Tunjangan hari tua - Rekan kerja - Loyalitas kepada perusahaan	
-------------------------	--	--

Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2001:150)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk menunjang dalam penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh data dan informasi dengan menggunakan metode pengumpulan data antara lain :

Penelitian dengan menggunakan kuesioner

Yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung yang diteliti untuk memperoleh data primer yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas, yaitu dengan cara

mendistribusikan daftar pertanyaan (kuesioner). Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan meninjau pertanyaan secara tertulis kepada pihak – pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan dilalui dan diisi oleh para responden sendiri.

Sedangkan dalam upaya untuk memperoleh data yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini, dikumpulkan data – data yang bersumber dari data primer maupun sekunder.

Adapun yang dimaksud dengan data primer dan sekunder sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau sumbernya, baik itu dari wawancara maupun memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) untuk diisi dan diolah menjadi data – data yang diperlukan mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2 Data Sekunder

Yaitu data – data yang diperoleh dari kajian – kajian sumber bacaan yang dapat digunakan sebagai dasar penunjang dalam menganalisa masalah – masalah yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini. Data sekunder ini diperoleh dari referensi buku – buku dan data yang diterima dari perusahaan berikut sejarah perusahaan dan struktur organisasi yang berhubungan dengan skripsi ini.

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan penulis penulis dalam menganalisis data yang diperoleh adalah :

a. Dengan menggunakan Metode Diskriptif Kuantitatif yaitu analisis data yang berdasarkan angka – angka, presentase, frekuensi, dan rata – rata pengolahannya menggunakan statistik deskriptif.

b. Analisis regresi linier sederhana

Adalah untuk mengukur besar kecinya pengaruh budaya perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan, dengan menggunakan rumus yang terdapat pada buku statistic edisi pertama pengarang J. Supranto (2001 : 150)

Rumusnya :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

X = Budaya Perusahaan (Variabel Bebas)

Y = Kepuasan Kerja (Variabel TidakBebas)

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

n = Jumlan Responden

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

- C. Dengan menggunakan metode prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Program For Seiance). Dimana setelah data kuesioner terisi dan terkumpul, maka data mentah tersebut diolah melalui empat tahap yaitu : *Editing, coding, tabukating dan analizing*. Pada tahap *editing*, data mentah diedit terlebih dahulu guna melengkapi kelengkapan, konsistensi dan standarisasi satuan angka yang terdapat dalam kuesioner. Kegiatan ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan - kesalahan yang terjadi dan menghilangkan keraguan. *Coacing* merupakan pemberian angka – angka atau kode pada tiap pertanyaan. Kegiatan untuk tabulating analisa. *Tabulating* adalah memasukan data kedalam table dan mengatur angka – angka sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam berbagai kategori. Kegiatan ini bertujuan untuk menghindari kesimpangsiuran dan memudahkan analisis data. *Analizing* merupakan pengelompokkan uraian, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah dibaca. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap sesuatu yang diteliti, mencari arti yang lebih luas dan menghubungkan dengan pengetahuan yang sudah ada.

d. Metode Pengujian Hipotesis (uji)

Menurut J. Supranto (1991: 231) Hipotesis adalah suatu anggapan yang belum tentu kebenarannya. Untuk mengetahui anggapan atau dugaan itu benar atau tidak, maka diperlukan tes yang dinamakan uji t, adapun uji t adalah suatu prosedur yang memungkinkan keputusan, apakah keputusan tersebut diterima atau ditolak terhadap anggapan atau hipotesis yang diajukan.

Untuk mencari t_o , digunakan rumus:

$$t_o = \frac{b}{S_b}$$

Dimana :

b = Perkiraan Koefisien regresi

S_b = Kesalahan Standar Koefisien regresi

Nilai S_b dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$S_b = \frac{b \sqrt{X_2}}{S_c}$$

Nilai S_c (standar error estimate) dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$S_b = \sqrt{\left(\sum_{n-2}^1 Y_2 - b_2 \sum X_2 \right)}$$

Pengambilan keputusan :

$H_0 : p = 0$ (Budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan)

$H_a : p > 0$ (Budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan)



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan secara keseluruhan mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan data yang dikumpulkan. Data penelitian didapatkan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan PT. X.

Dipilihnya sample yang diambil yaitu karyawan PT X yang berada di Bekasi, hal ini dikarenakan terbatasnya waktu peneliti dan juga banyaknya jumlah karyawan PT. X yang juga terdapat di Jakarta atau bahkan di Indonesia.

Analisis hasil data kuesioner yang telah didapat di sajikan sebagai berikut:

A. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 orang, dan dilakukan di PT. X. adapun klasifikasinya adalah sebagai berikut :

Variabel	Total	Prosentasi (%)
Jenis kelamin :		
- laki – laki	9	30 %
- Perempuan	21	70 %
Usia Responden :		
- Kurang dari 20 tahun	0	0 %
- Antara 20 – 30 tahun	24	80 %
- Antara 31 – 40 tahun	6	20 %
- Lebih dari 41 tahun	0	0 %

Pendidikan :		
- SD	0	0 %
- SLTP	0	0 %
- SLTA	18	60 %
- Perguruan Tinggi	12	40 %

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas penjelasannya sebagai berikut :

1. Jenis kelamin responden

Dapat dilihat sebagian besar responden adalah Laki-laki yaitu sebanyak 9 responden (30 %), sedangkan Wanita 21 responden (70 %).

2. Tingkat usia responden

Untuk usia responden antara 20-30 tahun 24 responden (80 %), antara 31-41 tahun 6 responden (20 %).

3. Pendidikan responden

Sedangkan untuk pendidikan responden, SLTA 18 responden (60 %) dan perguruan tinggi 12 responden (40 %).

B. Analisis Budaya Perusahaan

Untuk mengetahui mengenai tanggapan para karyawan mengenai budaya perusahaan pada PT X, maka dapat dianalisis melalui kuesioner atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator pertanyaan mengenai budaya perusahaan. Hasil dari pendapat responden mengenai budaya perusahaan yaitu :

Tabel 4.1

Perusahaan Memberikan Kebebasan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	9	30,0	30,0	33,3
	Setuju	11	36,7	36,7	70,0
	Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.1 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 9 orang responden (30 %) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan, 11 orang responden (36,7 %) menyatakan setuju, 9 orang responden (30 %) menyatakan ragu-ragu dan 1 orang responden (3,3 %) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.2

Perusahaan Mendorong Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Secepatnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
	Tidak Setuju	5	16,7	16,7	30,0
	Ragu-Ragu	4	13,3	13,3	43,3
	Setuju	10	33,3	33,3	76,7
	Sangat Setuju	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.2 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 7 orang responden (23,3 %) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan secepatnya, 10 orang responden (33,3 %) menyatakan setuju, 4 orang responden (13,3 %) menyatakan ragu-ragu dan 5 orang responden (16,7 %) menyatakan tidak setuju, dan 4 orang responden (13,3%) menyatakan sangat tidak setuju.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.3

Periode Penilaian Satu Bulan Untuk Melihat Keberhasilan Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
	Tidak Setuju	5	16,7	16,7	23,3
	Ragu-Ragu	4	13,3	13,3	36,7
	Setuju	12	40,0	40,0	76,7
	Sangat Setuju	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.3 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 7 orang responden (23,3 %) menyatakan sangat setuju bahwa periode penilaian satu bulan untuk melihat keberhasilan karyawan, 12 orang responden (40,0 %) menyatakan setuju, 4 orang responden (13,3 %) menyatakan ragu-ragu dan 5 orang responden (16,7 %) menyatakan tidak setuju, 2 orang responden (6,7) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.4

Kemudahan Menemui Atasan Untuk Meminta Saran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	2	6,7	6,7	10,0
	Setuju	20	66,7	66,7	76,7
	Sangat Setuju	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.4 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 7 orang responden (23,3 %) menyatakan sangat setuju bahwa kemudahan menemui atasan untuk

meminta saran, 20 orang responden (66,7 %) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,7 %) menyatakan ragu – ragu, 1 orang responden (3,3 %) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.5

Kewajiban Menjalin Komunikasi Yang Baik Antar Bagian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	3,3	3,3	3,3
	Setuju	20	66,7	66,7	70,0
	Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.5 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 9 orang responden (30 %) menyatakan sangat setuju bahwa kewajiban menjalin komunikasi yang baik antar bagian, 20 orang responden (66,7 %) menyatakan setuju, 1 orang responden (3.3 %) menyatakan ragu-ragu..

Tabel 4.6

Manajemen selalu melakukan pengawasan langsung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
	Tidak Setuju	10	33,3	33,3	43,3
	Ragu-Ragu	5	16,7	16,7	60,0
	Setuju	10	33,3	33,3	93,3
	Sangat Setuju	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.6 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 2 orang responden (6,7 %) menyatakan sangat setuju bahwa manajemen selalu melakukan

pengawasan langsung, 10 orang responden (33.3 %) menyatakan setuju, 5 orang responden (16,7 %) menyatakan ragu-ragu dan 10 orang responden (33,3 %) menyatakan tidak setuju. dan 3 orang responden (10 %) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.7

Kenaikan pangkat dan gaji berdasarkan prestasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
	Ragu-Ragu	6	20,0	20,0	30,0
	Setuju	10	33,3	33,3	63,3
	Sangat Setuju	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.7 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 11 orang responden (36,7 %) menyatakan sangat setuju bahwa kenaikan pangkat dan gaji berdasarkan prestasi kerja, 10 orang responden (33,3 %) menyatakan setuju, 6 orang responden (20 %) menyatakan ragu-ragu dan 3 orang responden (10 %) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.8**Memberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	6,7
	Ragu-Ragu	5	16,7	16,7	23,3
	Setuju	13	43,3	43,3	66,7
	Sangat Setuju	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.8 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 10 orang responden (33,3 %) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran, 13 orang responden (43,3 %) menyatakan setuju, 5 orang responden (16,7 %) menyatakan ragu-ragu, 1 orang responden (3,3 %) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden (3,3 %) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.9**Komunikasi dengan pimpinan maupun antar bagian tidak dibatasi hirarki/non formal**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
	Ragu-Ragu	4	13,3	13,3	26,7
	Setuju	13	43,3	43,3	70,0
	Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.9 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 9 orang responden (30 %) menyatakan sangat setuju bahwa komunikasi dengan pimpinan

maupun antar bagian tidak dibatasi hirarki/non formal, 13 orang responden (43.3 %) menyatakan setuju, 4 orang responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, 4 orang responden (13,3%) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.10

Sangsi administratif bagi karyawan yang sering terlambat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	20,0	20,0	20,0
	Ragu-Ragu	2	6,7	6,7	26,7
	Setuju	17	56,7	56,7	83,3
	Sangat Setuju	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.10 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 5 orang responden (16.7 %) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan sangsi administratif bagi karyawan yang sering terlambat, 17 orang responden (56,7 %) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,7 %) menyatakan ragu-ragu, 6 orang responden (20 %) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.11

Rekapitulasi Analisis Budaya Perusahaan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Perusahaan akan memberikan kebebasan kepada karyawannya mengenai cara menyelesaikan pekerjaannya	30%	36,7	30%	3,3%	0%
2	Perusahaan akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secepat-cepatnya	23,3%	33,3%	13,3 %	16,7%	13,3%
3	Untuk melihat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, perusahaan akan memberikan penilaian setiap satu bulan sekali	23,3 %	40 %	13,3 %	16,7 %	6,7 %
4	Bila terjadi masalah dengan pekerjaan, perusahaan akan memberikan kemudahan kepada anda untuk menemui pimpinan untuk meminta arahan/saran	23,3%	66,7 %	6,7 %	3,3 %	0 %
5	Demi menjaga kelancaran kegiatan operasional perusahaan, para karyawan diwajibkan untuk menjalin komunikasi yang baik antar setiap bagian	30 %	66,7 %	3,3%	0 %	0 %
6	Manajemen akan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap pekerjaan	6,7 %	33,3 %	16,7 %	33,3 %	10%
7	Kenaikan pangkat dan gaji diberikan berdasarkan atas prestasi kerja	36,7 %	33,3 %	20 %	10 %	0%
8	Manajemen perusahaan memberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran terhadap kebijakan perusahaan	33,3 %	43,3%	16,7 %	3,3 %	3,3 %

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
9	Dalam berkomunikasi dengan pimpinan maupun dengan bagian lainnya tidak dibatasi oleh hirarki/jejang yang formal	30 %	43,3 %	13,3 %	13,3 %	0 %
10	Perusahaan akan menerapkan kebijakan baru di mana setiap karyawan yang sering terlambat akan diberi sanksi administratif	16,7 %	56,7 %	6,7 %	20 %	0 %

Sumber: Data primer yang telah diolah



a. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan

Secara umum seseorang akan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan tujuan dan dengan apa yang dia harapkan.

Hasil dari pendapat responden mengenai kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.12

Merasa cukup puas dengan pekerjaan saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	14	46,7	46,7	50,0
	Ragu-Ragu	6	20,0	20,0	70,0
	Setuju	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.12 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 9 orang responden (30 %) menyatakan setuju bahwa merasa cukup puas dengan pekerjaan saat ini, dan 6 orang responden (20 %) menyatakan ragu-ragu, 14 orang responden (46,7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden (3,3 %) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.13**Pekerjaan Memungkinkan untuk Memanfaatkan Pendidikan, Training & Pengalaman**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	26,7	26,7	26,7
	Tidak Setuju	5	16,7	16,7	43,3
	Ragu-Ragu	4	13,3	13,3	56,7
	Setuju	12	40,0	40,0	96,7
	Sangat Setuju	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.13 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 1 orang responden (3,3 %) menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang dijalankan memungkinkan untuk memanfaatkan pendidikan, training dan pengalaman, 12 orang responden (40 %) menyatakan setuju, 4 orang responden (13,3%) menyatakan ragu – ragu , 5 orang responden (16,7%) menyatakan tidak setuju dan 8 orang responden (26,7) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.14**Antusias Pada Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	6	20,0	20,0	23,3
	Setuju	20	66,7	66,7	90,0
	Sangat Setuju	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.14 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 3 orang responden (10 %) menyatakan sangat setuju bahwa kepuasan dapat dilakukan dengan

antusias pada pekerjaan, 20 orang responden (66,7 %) menyatakan setuju. 6 orang responden (20%) menyatakan ragu-ragu dan 1 orang responden (3,3%) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.15

Atasan selalu ada waktu untuk mendiskusikan masalah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
	Ragu-Ragu	4	13,3	13,3	26,7
	Setuju	11	36,7	36,7	63,3
	Sangat Setuju	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.15 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 11 orang responden (36,7 %) menyatakan sangat setuju bahwa atasan selalu ada waktu untuk mendiskusikan masalah, 11 orang responden (36,7 %) menyatakan setuju, 4 orang responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu dan 4 orang responden (13,3) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.16

Atasan membagikan pengetahuan atau pengalamannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	4	13,3	13,3	16,7
	Setuju	17	56,7	56,7	73,3
	Sangat Setuju	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.16 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 8 orang responden (26,7 %) menyatakan sangat setuju bahwa atasan membagikan pengetahuan dan pengalamannya, 17 orang responden (56,7 %) menyatakan setuju, 4 orang responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang responden (3,3 %) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.17

Atasan mampu menumbuhkan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	3,3	3,3	3,3
	Setuju	22	73,3	73,3	76,7
	Sangat Setuju	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.17 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 7 orang responden (23,3 %) menyatakan sangat setuju bahwa atasan mampu menumbuhkan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas, 22 orang responden (73,3 %) menyatakan setuju, dan 1 orang responden (3,3 %) menyatakan ragu-ragu.

Tabel 4.18

Rekan kerja dapat diandalkan jika suatu tugas menjadi berat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	3,3	3,3	3,3
	Setuju	11	36,7	36,7	40,0
	Sangat Setuju	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.18 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 18 orang responden (60 %) menyatakan sangat setuju bahwa rekan kerja dapat diandalkan jika suatu tugas menjadi berat, 11 orang responden (36,7 %) menyatakan setuju, dan 1 orang responden (3.3 %) menyatakan ragu-ragu.

Tabel 4.19

Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	6,7	6,7	6,7
	Setuju	19	63,3	63,3	70,0
	Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.19 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 9 orang responden (30 %) menyatakan sangat setuju bahwa komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik, 19 orang responden (63.3 %) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,7 %) menyatakan ragu-ragu.

Tabel 4.20**Puas dengan kebijakan promosi perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	9	30,0	30,0	33,3
	Ragu-Ragu	11	36,7	36,7	70,0
	Setuju	7	23,3	23,3	93,3
	Sangat Setuju	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.20 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 2 orang responden (6,7 %) menyatakan setuju bahwa puas dengan kebijakan promosi perusahaan, 7 orang responden (23,3 %) menyatakan setuju, 11 orang responden (36,7%) menyatakan ragu-ragu, 9 orang responden (30 %) menyatakan tidak setuju dan 1 orang responden (3,3 %) menyatakan sangat tidak setuju

Tabel 4.21**Hak karyawan sudah dipenuhi dengan baik oleh perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
	Ragu-Ragu	14	46,7	46,7	53,3
	Setuju	12	40,0	40,0	93,3
	Sangat Setuju	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.21 di atas sebaran data menunjukkan sebanyak 2 orang responden (6,7 %) menyatakan sangat setuju bahwa hak karyawan sudah dipenuhi dengan baik oleh perusahaan, 12 orang responden (40 %) menyatakan setuju, 14 orang responden (46,7 %) menyatakan ragu-ragu, 2 orang responden (6,7 %) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.22**Rekapitulasi Analisis Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini	0%	30 %	20 %	46,7 %	3,3 %
2	Pekerjaan saya memungkinkan saya memanfaatkan pendidikan, training dan pengalaman kerja saya sebelumnya	3,3 %	40 %	13,3 %	16,7 %	26,7 %
3	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya	10 %	66,7 %	20 %	3,3 %	0 %
4	Apabila ada masalah pekerjaan, atasan saya selalu ada waktu untuk mendiskusikan cara penyelesaian masalah tersebut	36,7 %	36,7 %	13,3 %	13,3 %	0 %
5	Atasan saya memberikan / membagikan pengetahuan atau pengalamannya yang memadai kepada saya	26,7%	56,7 %	13,3 %	3,3 %	0 %
6	Atasan saya mampu menimbulkan rasa tanggung jawab saya dalam menyelesaikan suatu tugas	23,3%	73,3 %	3,3 %	0 %	0 %
7	Rekan-rekan kerja saya dapat diandalkan jika suatu tugas menjadi berat	60%	36,7 %	3,3 %	0 %	0 %
8	Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik	30%	63,3 %	6,7 %	0 %	0 %
9	Saya merasa puas dengan kebijakan promosi yang selama ini diterapkan perusahaan	6,7%	23,3 %	36,7 %	30 %	3,3 %
10	Selama ini hak-hak karyawan sudah dipenuhi dengan baik oleh perusahaan	6,7 %	40 %	46,7 %	6,7 %	0 %

C. Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbin, salah satu fungsi budaya organisasi atau perusahaan adalah sebagai pembuat makna kendali yang membantu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Berdasarkan data kuesioner yang telah dikumpulkan berikutnya dilakukan analisis kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yakni antara budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisis Regresi Liner Sederhana

Analisa ini untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dalam hal ini kepuasan kerja terhadap variabel terikat yakni budaya perusahaan dan memprediksi variabel terikat menggunakan variabel bebas.

Hasil uji korelasi dari variabel budaya perusahaan dengan kepuasan kerja dengan menggunakan SPSS 12. ditampilkan seperti di berikut ini:

UNIVERSITAS
MERCUBUANA
Tabel 4.23
Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Perusahaan (a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Hasil analisis dari tabel 4.23, tabel variabel entered/removed menunjukkan bahwa semua variabel budaya perusahaan dimasukkan dan tidak ada variabel yang dikeluarkan. Dalam hal ini budaya perusahaan sebagai variabel bebas (independent variable) sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (dependent variable).

Tabel 4.24

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985(a)	,969	,968	1,300

a Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan

b Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Hasil analisis dari tabel 4.24 menampilkan nilai R ,985 yang berarti terdapat hubungan positif dan adanya hubungan positif antara variabel budaya perusahaan dan kepuasan kerja. Selain itu tabel 4.24 juga menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya prosentase variabel tergantung kepuasan kerja yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel bebas budaya perusahaan. Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja. Nilai R Square atau koefisien determinasi pada tabel 4.24 adalah sebesar 0,969 atau sama dengan 96,9 %. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 96,9 % kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan budaya perusahaan. Sedangkan sisanya 3,1 % (100 % - 96,9 %) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Tabel 4.25**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,419	1,019		7,278	,000
	Budaya Perusahaan	,780	,026	,985	29,705	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

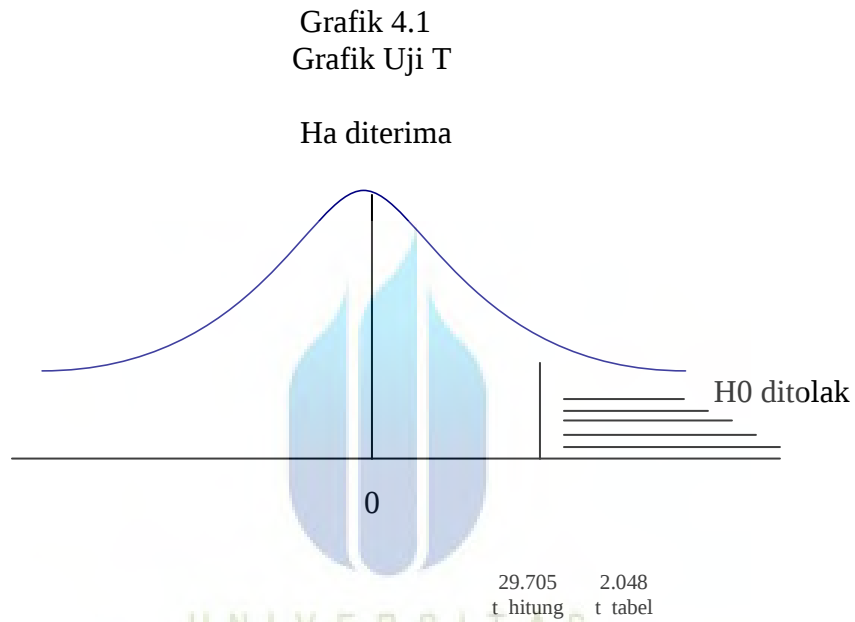
Hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.25 menggambarkan persamaan regresi dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya yang didapat yaitu : $Y = 7,419 + 0.780 X$, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dimana Y merupakan kepuasan kerja dan X adalah budaya perusahaan. Dengan demikian benar bahwa terdapat pengaruh positif budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja di PT X.

D. Analisis Uji T

Pada bagian ini penulis akan melakukan pengujian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan. Hasil dari Uji T ini digunakan untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, adapun kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
3. Dari tabel 4.26 t_{hitung} nya adalah 29.705
4. Untuk menentukan t_{tabel} kita menggunakan ketentuan:
 - $\alpha = 0.05$, $DF = (\text{jumlah data} - 2)$ atau $30 - 2 = 28$
 - $t_{tabel} = 2.048$

- Karena t hitung (29.705) > t tabel (2.048) maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan.
- Dengan menggunakan grafik akan terlihat:



Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan nilai $29.705 > 2.048$, maka hipotesis H_0 ditolak yang mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,969 atau sama dengan 96,9 %. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 96,9 % kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan budaya perusahaan.
2. Tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0.000 .karena angka probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$ maka penulis menyimpulkan : **Terdapat pengaruh positif antara budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.**
3. Karena t hitung (29,705) > t tabel (2,048) jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak. Kesimpulannya adalah ada pengaruh positif antara budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X.

B. SARAN

Setelah melihat hasil penelitian pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan perhitungan regresi sederhana, maka penulis mencoba untuk mengajukan beberapa saran :

1. Perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaan, karyawan didorong agar dapat menyelesaikan pekerjaan secepat-cepatnya, karyawan disarankan agar meminta arahan kepada atasan apabila menemui masalah yang tidak bisa diselesaikan.
2. Perusahaan yang dimana harus melihat apakah hak-hak karyawan selama ini sudah dipenuhi dengan baik, dan sebaliknya karyawan harus memberikan yang terbaik dari diri mereka untuk perusahaan.
3. Perusahaan harus dapat menyatukan perbedaan tersebut untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia* , Penerbit Erlangga,
Jakarta, 2001

Hasibuan, Malayu. SP . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit , Bumi
Aksara, Jakarta. 2000

Stephen F Robbins 2003, *Perilaku Organisasi, Jilid 1 dan Jilid 2*, Penerbit
Indeks, Jakarta.

Robbins, Stephen. P. 2002, *Perilaku Organisasi, Prehallindo*. Jakarta.

Mangkunegara, AA, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan,
Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Perilaku Organisasi dan Budaya*
Organisasi, Penerbit : Rifika Aditama, Jakarta

Supranto, J. 2005, *Statistik*, Erlangga.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Bio Data Mahasiswa

Nama Lengkap : Herrie Lesmana
NIM : 43106120104
Alamat : Jl. Swadaya II No 71 RT 012/01,
Kec. Cakung Jakarta Timur 13910

B. Riwayat Pendidikan Formal

1. SD Negeri 03 Pagi Jakarta - Timur, Lulus tahun : 1994
2. SMP Negeri 146 Jakarta - Timur, Lulus tahun : 1997
3. SMU Negeri 107 Jakarta - Timur, Lulus tahun : 2000
4. STIE – Adhi Unggul Bhirawa Surakarta, Lulus tahun : 2003

Jakarta, 25 Maret 2009

Saya yang bersangkutan

(Herrie Lesmana)

ANGKET KUESIONER BUDAYA PERUSAHAAN

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon diisi Identitas Responden.
 2. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan.
 3. Pilihlah jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara yaitu dengan cara melingkari salah satu huruf diantara 5 (lima) alternatif jawaban yang tersedia dibawah pertanyaan.
 4. Semua pertanyaan berjumlah 10 (Sepuluh) buah, dimohon untuk diisi semua.
 5. Jika terjadi kesalahan dalam memilih jawaban, silakan memberi tanda (X) pada lingkaran yang salah, kemudian pilih dan lingkari kembali jawaban yang sesuai dengan keinginan.
-

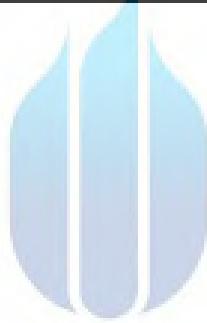
IDENTITAS RESPONDEN

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Jabatan / Unit kerja :



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Bekasi, 23 Maret 2009

(.....)

1. Perusahaan akan memberikan kebebasan kepada karyawan mengenai cara menyelesaikan pekerjaannya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

2. Perusahaan akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secepat - cepatnya.
- a Sangat setuju c. Ragu – ragu e. Sangat tidak setuju
b Setuju d. Tidak setuju
3. Untuk melihat keberhasilan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, perusahaan akan memberikan penilaian setiap satu bulan sekali
- a Sangat setuju c. Ragu – ragu e. Sangat tidak setuju
b Setuju d. Tidak setuju
4. Bila terjadi masalah dengan pekerjaan, perusahaan akan memberikan kemudahan kepada anda untuk menemui pimpinan untuk meminta arahan.
- a Sangat setuju c. Ragu – ragu e. Sangat tidak setuju
b Setuju d. Tidak setuju
5. Demi menjaga kelancaran kegiatan operasional perusahaan, karyawan diwajibkan untuk menjalin komunikasi yang baik antar setiap bagian
- a Sangat setuju c. Ragu – ragu e. Sangat tidak setuju
b Setuju d. Tidak setuju
6. Manajemen akan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap pekerjaan.
- a Sangat setuju c. Ragu – ragu e. Sangat tidak setuju
b Setuju d. Tidak setuju

7. Kenaikan pangkat dan gaji diberikan berdasarkan atas prestasi kerja.
- a Sangat setuju c. Ragu – ragu e. Sangat tidak setuju
 - b Setuju d. Tidak setuju
8. Manajemen perusahaan memberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran terhadap kebijakan perusahaan
- a Sangat setuju c. Ragu – ragu e. Sangat tidak setuju
 - b Setuju d. Tidak setuju
9. Dalam berkomunikasi dengan pimpinan maupun dengan bagian lainnya tidak dibatasi oleh hiraki / jenjang yang formal
- a Sangat setuju c. Ragu – ragu e. Sangat tidak setuju
 - b Setuju d. Tidak setuju
10. Perusahaan akan menerapkan kebijakan baru dimana setiap karyawan yang sering datang terlambat akan diberi sanksi administratif
- a Sangat setuju c. Ragu – ragu e. Sangat tidak setuju
 - b Setuju d. Tidak setuju

ANGKET KUESIONER KEPUASAN KERJA

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon diisi Identitas Responden.
 2. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan.
 3. Pilihlah jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara yaitu dengan cara melingkari salah satu huruf diantara 5 (lima) alternatif jawaban yang tersedia dibawah pertanyaan.
 4. Semua pertanyaan berjumlah 10 (Sepuluh) buah, dimohon untuk diisi semua.
 5. Jika terjadi kesalahan dalam memilih jawaban, silakan memberi tanda (X) pada lingkaran yang salah, kemudian pilih dan lingkari kembali jawaban yang sesuai dengan keinginan.
-

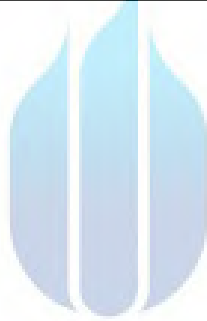
IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Pendidikan :

Jabatan / Unit kerja :



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Bekasi, 23 Maret 2009

(.....)

1. Apakah anda merasa cukup puas dengan pekerjaan saat ini
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

2. Pekerjaan yang dijalankan perusahaan memungkinkan untuk memanfaatkan pendidikan, training, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Kepuasan terhadap perusahaan dapat anda lakukan dengan antusias dalam bekerja
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Untuk menghindari ketidak puasan karyawan terhadap perusahaan, pimpinan perusahaan selalu meluangkan waktu untuk mendiskusikan masalah
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. atasan selalu membagikan pengetahuan atau pengalamannya untuk meningkatkan kualitas kerja
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Atasan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Hubungan yang baik dengan rekan kerja akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sangat baik
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

8. Komunikasi yang baik dengan baik dengan rekan kerja membuat anda merasa puas dalam bekerja
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
9. Promosi jabatan yang diberikan perusahaan membuat anda merasa puas dalam bekerja
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
10. Hak – hak karyawan akan dipenuhi dengan baik oleh perusahaan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju



Lampiran 1 Struktur Organisasi PT. X

