

ABSTRAK

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah krisis ekonomi global yang memicu timbulnya beberapa kebijakan pemerintah yang berdampak signifikan terhadap dunia usaha. Salah satu diantaranya adalah dikembalikannya kewenangan dalam menangani kegiatan kepabeanan kepada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebagaimana UU Nomor 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan. Melalui Keputusan Menteri Keuangan tanggal 27 Juli 2001, PT. Sucofindo (Persero) harus mengembalikan tugas yang diberikan pemerintah di sektor penerimaan pajak produk ekspor pada komoditi rotan, kayu dan kulit serta penanganan jasa pemeriksaan barang ekspor yang mendapat fasilitas untuk tujuan ekspor kepada lembaga tersebut meskipun harus kehilangan hampir 50% dari total pendapatan tahunan PT. Sucofindo. Agar tetap survive dan sekaligus persiapan mengantisipasi pasar bebas, serta mengingat persaingan jasa inspeksi yang semakin ketat, maka PT. Sucofindo berupaya keras untuk meningkatkan daya saingnya melalui perubahan pola usaha secara menyeluruh dan terpadu yaitu Program Transformasi Bisnis. Program transformasi bisnis menyebabkan terjadinya perubahan wajah dan struktur organisasi perusahaan yang berdampak pada terjadinya perubahan dan pergeseran posisi pekerjaan pegawai. Dampak ini diduga yang menyebabkan turunnya Kinerja pegawai PT. Sucofindo, sehingga perlu dilakukan peningkatan Kinerja Pegawai melalui pendekatan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada SBU FINS PT. Sucofindo (Persero) Kantor Pusat, seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada SBU FINS PT. Sucofindo (Persero) Kantor Pusat, seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada SBU FINS PT. Sucofindo (Persero) Kantor Pusat, seberapa besar pengaruh langsung maupun tidak langsung budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada SBU FINS PT. Sucofindo (Persero) Kantor Pusat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *descriptive survey* dengan teknik pengambilan sampel secara proporsional (*proporsional random sampling*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Data yang dikumpulkan adalah melalui instrument penelitian di analisis menggunakan teknik analisis *Statistika Deskriptif* dan *Statistika Inferensial*, yang didahului dengan uji persyaratan analisis yaitu: uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas varians. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan besarnya sumbangan parsial Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar 54,9%; Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan besar pengaruh langsung Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 12,74%; Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dan besar pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 18,23%; Besar pengaruh langsung maupun tidak langsung Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 53,5%, sedangkan sisanya 46,5% ditentukan oleh faktor lainnya.



ABSTRACT

The fundamental problems in this research is global economic crisis which trigger incidence of some policy of government affecting significant to state own company business. One of them is returning of authority in handling activity of customs to Directorate General of Customs and Excise representing implementation of Law Number 10/1995 about Customs. Through the decree minister of finance on July 27th 2001, PT. Sucofindo have to return duty protect policy of government in sector acceptance of product export taxes at commodity of Rattan, Wood and Leather and also handling of inspection services for export facilities to the institute though have to lose almost 50% from annual earnings totality of PT. Sucofindo. So that, remain to survive and at the same time anticipatory preparation of free market, and also remember emulation of inspection service which progressively tighten, hence PT. Sucofindo cope to ossify to increase its competitiveness through change the pattern of business totally and integrated which is called with Program of Business Transformation. Program of Business Transformation is caused of change the company organization's stucture and affect the happening of change and friction employee's job position. This impact is anticipated causing to go down employee's performance of PT. Sucofindo, so that requires to be improve employee's performance through the approximation corporate culture and job satisfaction.

The purpose of this research are to study and analyze how big the influence of corporate culture to job satisfaction in SBU FINS PT. Sucofindo (Persero) Head Office, how big the influence of corporate culture to employee's performance in SBU FINS PT. Sucofindo (Persero) Head Office, how big the influence of job satisfaction to employee's performance in SBU FINS PT. Sucofindo (Persero) Head Office, how big the direct influence or indirect influence of corporate culture through job satisfaction to employee's performance in SBU FINS PT. Sucofindo (Persero) Head Office.

The research method that is used in this research is descriptive survey method with random sampling technique and proportional allocation. Technique analyze data used is path analysis. The collecting data is through research instrument with technigue analytical Deskriptif Statistical and Statistical Inferential, that is: test of normality, linierity, and homogeneity varians. Data are used in this research are quantitative and qualitative.

The result of research show that corporate culture (X_1) has positive influence and significance to job satisfaction (X_2) is equal to 54,9%; corporate culture (X_1) has positive influence and significance to employee's performance (Y) is equal to 12,74%; job satisfaction has positive influence and significance to employee's performance is equal to 18,23%; corporate culture (X_1) and job satisfaction (X_2) all together have positive influence to employee's performance (Y) in SBU FINS PT. Sucofindo (Persero) Head Office with direct influence or indirect influence are equal to 53,5%, and it means equal to 46,5% is influence by the other factors.

