

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 technique 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.

PENGESAHAN TESIS

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU FINS PT. SUCOFINDO (Persero) Kantor Pusat.

Nama : Chrisman Marthin Borman

N I M : 5510412-067

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : November 2006

Mengesahkan

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Ir. Mustika S. Purwanegara, MSc.

Pembimbing Utama

Pembimbing II

Dr. Ade Achmad Rozi, MBA.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU FINS PT. SUCOFINDO (Persero) Kantor Pusat.**

Nama : Chrisman Marthin Borman

N I M : 5510412-067

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 13 Oktober 2006

Materai Rp.6.000

Chrisman Marthin Borman

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat, hidayah, dan bimbinganNya, sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SBU FINS PT.Sucofindo (Persero) Kantor pusat” dapat selesai tepat pada waktunya. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta.

Penulis menyadari akan segala kekurangan dan keterbatasan yang menjadi hambatan dan kesulitan dalam masa penulisan karya ilmiah ini, namun berkat bantuan, dukungan, dan masukan yang berharga dari berbagai pihak, penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Dan mudah-mudahan Tuhan Yang Maha Pengasih memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala kebaikan yang telah diberikan.

Untuk itu, tidak berlebihan kiranya jika pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Dr. Ade Achmad Rozi, MBA, selaku dosen pembimbing yang ditengah-tengah kesibukannya bersedia meluangkan waktu serta mencerahkan tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan laporan tesis ini.
2. Adinda tercinta Dr. Erika Revida, MS dan Iparku terkasih Dr. Ir. Drs. Sukarman Purba, M.Pd, yang senantiasa membimbing dan membakar semangat penulis untuk segera menyelesaikan studi program Magister Manajemen dan penulisan karya ilmiah ini.
3. Dr. Ir. H. Suharyadi MS, Rektor Universitas Mercu Buana beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjadi mahasiswa program pascasarjana dan memberikan kemudahan-kemudahan selama menuntut ilmu sehingga dapat menyelesaikan program magister manajemen di Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Ir. Dana Santoso. MEng.Sc., Direktur Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana, para Asisten Direktur beserta seluruh staf administrasi yang telah membantu penulis mulai dari diterima sebagai mahasiswa hingga selesai program S2.
5. Drs. Budi Sitepu MA, Kepala Pusat Pengkajian Perpajakan dan Kepabeanan – Bapekki Departemen Keuangan yang telah memberikan ijin dan dukungan kepada penulis untuk melanjutkan studi pada Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
6. Robinson Nainggolan, SE, MSc, selaku Kepala Bidang Program dan Evaluasi Pengkajian Perpajakan & PNBP – Bapekki Departemen Keuangan yang telah memberikan ijin dan dukungan kepada penulis untuk melanjutkan studi pada Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
7. Drs. Edward D Saragih, MM, selaku Senior Manager Corporate Communication PT. Sucofindo (Persero) yang telah memberikan ijin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di SBU FINS Kantor Pusat.

8. Seluruh jajaran (pimpinan, staf, dan karyawan) di SBU FINS PT. Sucofindo (Persero) Kantor pusat, yang telah menjadi responden dan bersedia mengisi kuesioner yang telah diajukan dalam penelitian ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Angkatan 5 Menteng, yang telah menyalakan obor semangat untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.

Teristimewa ucapan terima kasih disampaikan kepada isteri tercinta Claransia Meika, *for her loveliness, support, patiences and encourages during the process of my study and always gives me inspirations in writing this thesis*. Untuk belahan jiwaku Jonathan Permana Rumahorbo yang telah merelakan Papanya untuk sementara tidak begitu peduli padamu dikala liburan datang, waktu yang seharusnya penulis gunakan untuk bercanda dan mendidiknya penulis rampas dengan menulis tesis ini. Kiranya studi S2 ini menjadi pendorong dan pemacu baginya untuk terus belajar hingga jenjang yang lebih tinggi. Tak lupa rasa terima kasih yang paling dalam penulis sampaikan kepada ibunda tercinta P.R. Girsang yang telah melahirkan penulis dan yang tiada henti-hentinya berdoa demi kesuksesan anaknya. Bapak dan Ibu mertua yang telah memberikan dukungan dan tetap mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan studi S2 tepat waktu. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kakanda Diana Hermince Rumahorbo, AMD beserta keluarga, Drs. Edward D Rumahorbo, MM beserta keluarga, Adinda Dharma Bhakti Rumahorbo, ST, dan Nurmala Sarmauli Rumahorbo, AMD beserta keluarga, yang telah memberikan dorongan, semangat, bantuan moril dan doa kepada penulis. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada rekan dan sanak keluarga yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, atas dukungan dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana. Semoga segala bantuan dan doa yang penulis terima mendapat balasan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa.

Demikian naskah tesis ini diajukan kehadapan Yang Terhormat Dewan Pengudi. Meskipun disadari bahwa naskah tesis ini masih kurang sempurna, namun upaya yang telah dilakukan kiranya dapat memberikan manfaat yang berharga bagi penulis dan dapat berguna bagi nusa dan bangsa. Amin.

Jakarta, 13 Oktober 2006
Penulis,

Chrisman Marthin Borman

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Abstract.....	ii
Pengesahan.....	iii
Pernyataan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.4 Perumusan Masalah.....	7
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Kegunaan Penelitian.....	9

BAB II: KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.2 Budaya Organisasi.....	20
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	30
2.2 Kerangka Berpikir.....	37
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	37
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	39

2.2.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	41
2.3	Hipotesis Penelitian.....	42

BAB III: OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
3.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	43
3.1.2	Perubahan Strategi Bisnis.....	45
3.1.3	Struktur Organisasi PT. Sucofindo (Persero).....	50
3.1.4	Kabijakan Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Sucofindo.....	53
3.1.5	Profil Sumber Daya Manusia SBU FINS PT. Sucofindo (Persero).	57
3.1.6	Skema Produk Jasa SBU FINS PT. Sucofindo (Persero).....	59
3.1.7	Pengikatan Kontrak Kerjasama.....	63
3.1.8	Tipe Skema <i>Collateral Management</i>	64
3.1.9	Jenis Komoditas.....	66
3.2	Metodologi Penelitian.....	67
3.2.1	Sifat dan Metode Penelitian.....	67
3.2.2	Model Paradigma Penelitian.....	68
3.2.3	Instrumen Penelitian.....	68
3.2.4	Definisi Variabel Penelitian.....	78
3.2.5	Populasi dan Sampling.....	80
3.2.6	Metode Pengumpulan Data.....	81
3.2.7	Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	82
3.2.8	Teknik Analisis Data.....	85

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Budaya Perusahaan.....	88
4.2	Deskripsi Data.....	92
4.2.1	Kinerja.....	92
4.2.2	Budaya Organisasi.....	94

4.2.3	Kepuasan Kerja.....	96
4.3	Analisis Karakteristik Responden.....	98
4.4	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	103
4.4.1	Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2)...	104
4.4.2	Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y).....	106
4.4.3	Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).....	107

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	111
5.2	Saran.....	112

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR GAMBAR

	Halaman	
Gambar 2.1	Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
Gambar 2.2	Integrasi Strategis Sistem Penilaian Kinerja.....	16
Gambar 2.3	Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja.....	40
Gambar 3.1	Skema Perubahan Pelayanan Jasa PT. Sucofindo.....	49
Gambar 3.2	Kebijakan Pokok PSDM.....	54
Gambar 3.3	<i>Pre-Export Financing Supervision Scheme</i>	61
Gambar 3.4	<i>Post-Import Financing Supervision Scheme</i>	62
Gambar 3.5	Model Paradigma Penelitian.....	68
Gambar 3.6	Alur Pengukuran Kinerja Pegawai.....	70
Gambar 4.1	Histogram Skor Kinerja (Y).....	94
Gambar 4.2	Histogram Skor Budaya Organisasi.(X ₁).....	96
Gambar 4.3	Histogram Kepuasan Kerja (X ₂).....	98
Gambar 4.4	Diagram Jalur Budaya Organisasi (X ₁) dan Kepuasan Kerja (X ₂) terhadap Kinerja (Y).....	104
Gambar 4.5	Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis Pertama	105

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	58
Tabel 3.2	76
Tabel 3.3	77
Tabel 3.4	79
Tabel 3.5	80
Tabel 4.1	93
Tabel 4.2	95
Tabel 4.3	97
Tabel 4.4	99
Tabel 4.5	100
Tabel 4.6	101
Tabel 4.7	101
Tabel 4.8	102
Tabel 4.9	102
Tabel 4.10	106
Tabel 4.11	109
Tabel 4.12	110

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Instrumen Penelitian.....
Lampiran 2	Data Ujicoba Instrumen Penelitian.....
Lampiran 3	Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....
Lampiran 4	Data Induk Penelitian.....
Lampiran 5	Perhitungan Statistik Dasar dan Analisis Deskriptif.....
Lampiran 6	Analisis Korelasi dan Regresi.....
Lampiran 7	Menghitung Besar Koefisien Jalur.....
Lampiran 8	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....
Lampiran 9	Struktur Organisasi PT. Sucofindo (Persero).....
Lampiran 10	Struktur Organisasi SBU FINS PT. Sucofindo (Persero)....
Lampiran 11	Populasi SBU FINS Berdasarkan Posisi Pekerjaan dan Strata.....
Lampiran 12	Formulir KRA, Objective, dan KPI Tahun 2005.....
Lampiran 13	Daftar Nilai Kinerja Individu/NKI Tahun 2005.....
Lampiran 14	Berita Acara Penelitian Lapangan.....