



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. NIPRESS, Tbk
DI CILEUNGI - BOGOR**

Skripsi

**Dibuat Oleh :
Mochamad Ibnu Hasan
021106082**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Oktober 2010

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. NIPRESS, Tbk
DI CILEUNGI - BOGOR

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak)

Ketua Jurusan,

(H. Karma Syarif., MM., SE)

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. NIPRESS, Tbk
DI CILEUNGSI – BOGOR

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Sabtu, Tanggal : 23 / 10 / 2010

Moehamad Ibnu Hasan
021106082

Menyetujui

Dosen Penilai,



(Hj. Srie Sudarjati, MM.,SE)

Mengetahui,

Pembimbing,



(H. Karma Syarif, MM., SE)

Co Pembimbing,



(Angka Priatna, MM., SE.)

"Agar dapat membahagiakan seseorang, isilah tangannya dengan kerja, hatinya dengan kasih sayang, pikirannya dengan tujuan, ingatannya dengan ilmu yang bermanfaat, masa depannya dengan harapan, dan perutnya dengan makanan." (Frederick A. Crane)

*"Sukses itu hanya butuh 1%
kejeniusan dan 99% kerja keras"*

(Albert Einstein)

".....Man Shabara Zhafira. Siapa yang bersabar akan beruntung. Jangan risaukan penderitaan hari ini, jalani saja dan lihatlah apa yang akan terjadi di depan. Karena yang kita tuju bukan sekarang, tapi ada yang lebih besar dan prinsipil, yaitu menjadi manusia yang telah menemukan misinya dalam hidup....." ~ Negeri 5 Menara ~

Teruntuk :

Papa dan Mamaku yang tersayang

Adik-adikku tercinta

Sahabat-sahabatku terkasih

ABSTRAK

MOEHAMAD IBNU HASAN. NPM 021106082. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor. Dibawah bimbingan H. KARMA SYARIF, MM., SE. dan ANGKA PRIATNA, MM., SE.

Tujuan organisasi bermacam-macam, tergantung dari banyaknya pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) di dalam organisasi itu. Pihak-pihak yang berkepentingan itu antara lain, terdiri atas para pemegang saham, karyawan, pemasok, pemakai, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu organisasi atau perusahaan perlu memikirkan tercapainya target yang telah ditetapkan. Salah satu faktor untuk mencapai target tersebut adalah melalui peningkatan kualitas maupun kuantitas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas serta kualitas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan. Dalam hal ini, budaya organisasi tidak mengacu pada keanekaragaman ras, etnis, dan latar belakang individu. Melainkan budaya organisasi adalah suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis. Karenanya budaya organisasi akan berdampak pada sikap dan perilaku anggotanya, bisa kearah yang lebih baik ataupun malah sebaliknya.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis penelitian deskriptif development dan verifikatif, metode penelitiannya adalah deskriptif survey dan explanatory survey, serta metode analisis yang digunakan adalah korelasi Rank Spearman untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Nipress, Tbk.

Berdasarkan hasil analisis Korelasi Rank Spearman didapat (r_s) sebesar 0,95. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor. Sedangkan uji hipotesisnya menggunakan $\alpha = 5\%$ dan $df = 84$, maka didapat t-tabelnya sebesar 1,98861 dan t-hitungnya sebesar 27,88. Jika di kriteriakan : t-hitung (27,88) > t-tabel (1,98861), maka H_a diterima. Artinya bahwa budaya organisasi berhubungan nyata dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmannirrahim

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan berkah, karunia dan rahmat serta hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nipress, Tbk Di Cileungsi - Bogor”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penulis menyadari tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan, serta do'a dari beberapa pihak, penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan kali ini ijin penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Mama dan Papa yang tercinta yang mau susah payah untuk menjaga, merawat, membesarkan aku. Kedua adikku tersayang Emma dan Sofyan "botak" yang selalu menginspirasiku, keponakanku yang tercinta dan lucu walaupun kau belum mengerti tapi sungguh kau selalu bisa menghiburku di saat aku gundah. Dan untuk Siti "nenek" Rohani, terimakasih buat semuanya kau anugerah terindah yang kumiliki dan semoga kau akan tetap selalu jadi dirimu dan menjadi seseorang yang membuatku serta orang tuamu bangga.

2. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE, Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak H. Karma Syarif, MM., SE. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan sekaligus Dosen Pembimbing Utama yang telah menyumbangkan pemikirannya serta masukan yang berharga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Lesti Hartati, MM., SE. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Angka Priatna, MM., SE., selaku Co Pembimbing yang juga telah memberikan arahan dan masukannya yang berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Staff HRD PT. Nipress, Tbk. Khususnya kepada Bapak Deddy selaku Manager HR & GA PT. Nipress, Tbk. terima kasih karena mengizinkan saya melakukan magang dan riset untuk penyusunan skripsi saya. Lalu mbak Iin terima kasih karena mau berbaik hati memberikan ilmu dan pengetahuan tentang perusahaan walaupun secara tidak langsung pada saya, Pak Simon yang selalu memberikan waktunya untuk membantu saya untuk memahami kegiatan organisasi perusahaan walaupun secara tidak langsung, Pak Jo yang selalu bisa menghangatkan suasana dengan lelucon dan kharismanya (sekalian Pak Jo, terima kasih atas pembayaran jaketnya hehe..), Pak Andri yang selalu tampil apa adanya dan selalu serius tapi santai, Pak Ade yang “gila bola” selalu memberikan perhatian dan hiburan pada saya, terima kasih pak! serta kang Erwin yang sudah membantu untuk bisa meloloskan saya magang di PT. Nipress, Tbk. terima kasih

untuk bisa meloloskan saya magang di PT. Nipress, Tbk. terima kasih banyak ya kang dan nama-nama lain yang mohon maaf kalau tidak dapat disebutkan karena waktu dan tempat yang terbatas. Namun semuanya memberikan kesan yang mendalam bagi saya.

7. Serta segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu-ilmunya yang sangat bermanfaat hingga saya menjadi seorang yang mudah-mudahan bermanfaat bagi lingkungan.
8. Teman-teman Manajemen Angkatan 2006, khususnya kelas C '06 Manajemen, Mariyam, Ika, Esih, Mila, Sukma, Tomi, Lendra, Yusrina, Engnih, Firman. Lalu, kawan - kawan seperjuangan sidang skripsi dan kompre, Irwan, Erwan, Uci, Prayingga pokoknya semuanya (mohon maaf jika tidak disebutkan, terimakasih atas terjalin persahabatan kita selama di kampus).

Penulis menyadari isi skripsi ini jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, serta waktu yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangannya dalam penulisan skripsi ini, serta tidak lupa juga penulis mengharapkan masukan, saran dan kritiknya yang bersifat membangun dari para pembaca.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan juga bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, Oktober 2010

(Moehamad Ibnu Hasan)

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah	3
1.2.1 Perumusan Masalah	3
1.2.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	
1.3.1 Maksud Penelitian	
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Kerangka pemikiran dan Paradigma Penelitian	7
1.5.1. Kerangka Pemikiran	7
1.5.2. Paradigma Penelitian	9
1.6 Hipotesis Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen	14
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Peranan MSDM	17
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2 Budaya Organisasi	18
2.2.1 Definisi Budaya Organisasi	18
2.2.2 Dimensi Budaya Organisasi	19
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi	20
2.3 Kepuasan Kerja	20
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	20
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	21
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	24
3.2 Metode Penelitian	25
3.2.1 Desain Penelitian	25
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	26
3.2.3 Metode Penarikan Sampel	27
3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data	29
3.2.5 Metode Analisis	31

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Hasil Penelitian	35
	4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Nipress, Tbk.....	35
	4.1.2 CSR/Corporate Social Responsibility.....	37
	4.1.3 Profil Responden.....	37
	4.2. Pembahasan.....	42
	4.2.1 Keadaan Budaya Organisasi Pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor	42
	4.2.2 Tingkat Kepuasan Kerja Pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor	59
	4.2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor.....	68
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Simpulan	74
	5.2. Saran	75

JADWAL PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peranan Sumber Daya Manusia.....	17
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	27
Tabel 3.2 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	31
Tabel 3.3 Keterangan Skala Likert	32
Tabel 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 4.5 Data Mayoritas Responden.....	41
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Atasan Atas Pengembangan Gagasan Baru.....	43
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pemikiran Berani	44
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Memiliki Kecermatan dalam Bekerja	45
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Keharusan Karyawan Dalam Menganalisa Masalah yang Timbul	46
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Atasan yang Mengutamakan Proses dibandingkan dengan Hasil Akhir....	47
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Qouta “Hasil akhir Mempengaruhi Penilaian.....	48
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Menengenai Sejauhmana Atasan Memperhatikan Bawahannya dalam mencapai Hasil	

Dibanding dengan Hasil itu Sendiri.....	49
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Kepekaan Atasan Terhadap Kebutuhan dan Masalah Karyawan	50
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Kerja Karyawan Bergantung Pada Kerjasama Antar Anggota Organisasi/ Perusahaan di Divisi Masing-Masing	51
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Atasannya Menyukai Bawahan yang Saling Membantu dalam Menyelesaikan Tugas.....	52
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Orang yang Agresif Tidak Mendapatkan Keuntungan dalam Perusahaan	53
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Semangat Untuk Bekerja .	54
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Atasan yang Lebih Menyukai Perubahan Dibanding dengan Stabilitas	55
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Atasan yang Mendorong Bawahannya Untuk Melihat Dunia ini Secara Berbeda	56
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi (X).....	57
Tabel 4.21 Sebaran Nilai Interval Budaya Organisasi	58
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pandangan Tentang Apakah Karyawan Mengalami Frustrasi dalam Bekerja.....	60
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Teman Sekerja	61
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Apakah Keryawan Mampu Menggunakan Peralatan yang Tersedia yang Berhubungan	

Dengan Pekerjaannya	62
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Rasa Nyaman Bekerja	
Di PT. Nipress	63
Tabel 4.26 Tanggapan Respoden Mengenai Kebijakan-Kebijakan Manajer	
Yang Ada Saat ini Mendukung Karyawan	64
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Rasa Bangga Memiliki	
Atasan yang Ada Saat Ini	65
Tabel 2.28 Tanggapan Responden Mengenai Selisih dari Harapan dan	
Kenyataan yang Diterima	66
Tabel 2.29 Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Variabel Kepuasan	
Kerja (Y).....	67
Tabel 2.30 Tabel Penolong Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Paradigma Penelitian	9
Gambar 2.1 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja	23
Gambar 3.1 Kurva Distribusi t	34
Gambar 3.1 Kurva Distribusi t	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan Izin Riset lapang di PT. Nipress, Tbk

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

**Lampiran 3. Tabulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Budaya
Organisasi (X)**

**Lampiran 4. Tabulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan
Kerja (Y)**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Gitosudarmo dan Nyoman; 2002; 20).

Dengan mendefinisikan organisasi sebagai wadah tempat di mana dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan, maka dapat dipastikan bahwa tanpa tujuan organisasi tidak akan ada. Tujuan organisasi bermacam-macam, tergantung dari banyaknya pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) di dalam organisasi itu. Pihak-pihak yang berkepentingan itu antara lain, terdiri atas para pemegang saham, karyawan, pemasok, pemakai, pemerintah, dan masyarakat. Tujuan organisasi bagi pemegang saham adalah untuk meningkatkan keuntungan (Panggabean, 2004: 11). Untuk itu organisasi atau perusahaan perlu memikirkan tercapainya target yang telah ditetapkan. Salah satu faktor untuk mencapai target tersebut adalah melalui peningkatan kualitas maupun kuantitas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas serta kualitas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan (Moeljono, 2005 : 2).

Dalam hal ini, budaya organisasi tidak mengacu pada keanekaragaman ras, etnis, dan latar belakang individu. Melainkan budaya organisasi adalah suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis (Nugroho, 2009 : 1). Hal ini mungkin mencakup semangat kerja karyawan dan sikap para karyawannya. Maka dari itu, sangatlah penting peran dari sebuah budaya organisasi dalam membangun semangat kerja dan sikap para karyawannya khususnya pada kepuasan kerja agar terciptanya sebuah totalitas dalam bekerja, dimana akan menempatkan perusahaan dalam lingkup yang produktif dan menguntungkan. Seperti yang dikuatkan oleh Ardana (2008 :169) yang menyatakan bahwa suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi terutama pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi khususnya pada kepuasan kerja karyawannya.

Lebih lanjut budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Tepecci (2001) dalam Sopiah (2008 : 180) bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, tingkat keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi dan kemauan untuk memberikan rekomendasi kepada pihak lain.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2005: 290).

Kepuasan kerja secara umum, menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu sendiri tidak nampak secara nyata, tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan (Indrawijaya, 2002 : 72). Walaupun tak nampak secara nyata seperti yang disampaikan oleh Indrawijaya, namun efek dari kepuasan kerja yang rendah dengan kata lain karyawan merasa tidak puas dalam bekerja dapat menyebabkan hal yang tidak diinginkan oleh pihak perusahaan. Contohnya yang dikemukakan oleh Ardana (2008 : 24) bahwa jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja akan mengakibatkan kemangkiran, keterlambatan dalam bekerja, melakukan kritik dengan keras, bahkan hingga keluar dari perusahaan.

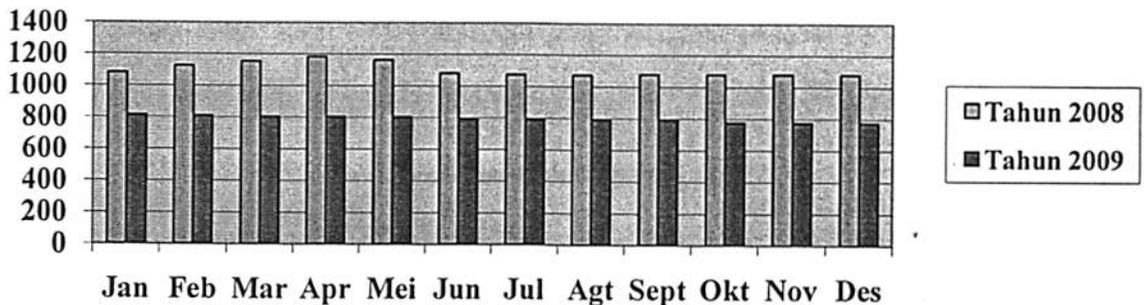
Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan PT. Nipress Tbk. khususnya bagian produksi. Dengan pertimbangan bahwa perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang menghasilkan produk berupa barang jadi, di mana dalam prosesnya memposisikan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting bagi kelancaran produksi. PT. Nipress Tbk. adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang automotive battery (Accu mobil, motor, dll) yang didirikan oleh Bapak Robertus Tandiono pada tahun 1970. Kerjasama antara Nippon Denchi Kogyo Go dengan PT. Pemuda Express (nama pada saat itu

sebelum diubah menjadi PT. Nipress, Tbk) menghasilkan sebuah jalinan yang membawa teknisi dari Jepang yang secara signifikan meningkatkan kualitas dari produk yang dihasilkan. Pencapaian terbaik diraih ketika berhasil menjadi pionir untuk mengeksport produk ke kawasan Asia.

Sebuah budaya organisasi yang terbentuk disana merupakan sebuah asset yang sangat berharga. Karena, datang dari adat dan kebiasaan orang-orang Jepang yang pekerja keras dan memiliki disiplin yang cukup tinggi. Hingga PT. Nipress, Tbk. memiliki hampir ribuan karyawan yang sangat produktif dan konsisten dalam bekerja.

Namun pada 2 tahun terakhir ini, itu semua seakan hanya sebuah impian. Ini terlihat pada grafik tingkat jumlah karyawan di perusahaan tersebut.



Sumber : Database HRD PT. NIPRESS, Tbk.

Terlihat jelas dari grafik tersebut di atas perubahan terjadi sangat radikal di pertengahan tahun 2008 dan merosot tajam ketika memasuki awal tahun 2009. Memang penyebab utama ketika itu adalah krisis finansial global yang melanda dunia. Namun, ada sekitar total 5% karyawan (pertengahan tahun 2008 – Awal

bulan Januari 2009) yang keluar itu melakukan *resign* atau mengundurkan diri dari perusahaan yang rata-rata disebabkan oleh sistem kerja yang sudah menjadi kebiasaan di perusahaan tersebut untuk melakukan rotasi karyawan khususnya di bagian produksi dan ini salah satu perilaku karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya ataupun tempat ia bekerja. Seperti dikemukakan oleh Ardana (2008 : 24) ada beberapa cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya yaitu, Eksit (berhenti/keluar), Suara (aktif memberikan saran dan kritik serta solusi), Kesenangan (pasif menunggu keadaan kondusif), Pengabaian (Mangkir, membiarkan kondisi memburuk, datang terlambat, pengurangan upaya dan lain-lainnya).

Berdasarkan uraian di atas sudah dapat kita lihat bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Namun permasalahannya saat ini adalah seberapa kuat hubungan diantara kedua variabel tersebut. Dari pertanyaan ini-lah yang melatarbelakangi penulis untuk membuat sebuah penelitian dengan judul "**Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nipress, Tbk.**".

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini mengacu pada latar belakang penelitian dimana terjadi masalah/*gap* antara variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja yang mengakibatkan terjadinya penurunan kepuasan kerja yang bermula pada keluarnya beberapa karyawan di perusahaan tersebut. Budaya organisasi merupakan acuan baku yang ada di perusahaan di

mana agar karyawan dapat memiliki arah dan tujuan dalam bekerja serta bersikap.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sering terabaikan oleh pihak perusahaan. Namun sebenarnya kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dijaga agar kenyamanan antara pihak perusahaan dan karyawan bisa terjalin dengan baik.

1.2.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi yang ada pada PT. Nipress, Tbk.?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress, Tbk.?
3. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress, Tbk.?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah pada PT. Nipress, Tbk. sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Adapun penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang ada pada PT. Nipress, Tbk.

2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Nipress, Tbk.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress, Tbk.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan baik secara teoritis, yaitu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan maupun secara praktis, yaitu untuk membantu memecahkan permasalahan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi penelitian. Kegunaan tersebut antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

b. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan makalah yang sama.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya agar serta merta memberikan kemudahan dalam mengembangkan perusahaan, khususnya dalam segi sumber daya manusia.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Pada umumnya, sikap manusia dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor mulai dari lingkungan, stress, dan sebagainya, dimana tentunya semua faktor tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja terlebih pada kepuasan kerjanya. Hal ini yang secara perlahan maupun cepat juga mempengaruhi keefektifan perusahaan dalam menghasilkan. Sebabnya, banyak perusahaan yang dengan susah payah melakukan apapun demi kelangsungan hidup perusahaannya.

Dengan kata lain, manusia sangat terpengaruh dengan lingkungan tempat ia bekerja. Karenanya, dibutuhkan acuan baku dalam perusahaan yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sekaligus integritas dan komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan (Moeljono, 2005 : 2).

Menurut Ardana (2008 : 169) budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi terutama pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Dimana pengertian kepuasan kerja adalah sikap atau perilaku karyawan terhadap pekerjaannya baik itu positif ataupun negatif.

Begitu pula Robbins (2003:748) menambahkan bahwa *Organization culture as an intervening variable. Employees form an overall subjective perception of the organization based on such factor as*

degree of risk tolerance, team emphasis and support of people. This overall perception becomes, in effect, the organization culture or personality. These favorable or unfavorable perception then affect employee satisfaction, with the impact being greater for stronger culture.

Dalam praktik nyata, budaya organisasi memiliki wujud yang bermacam-macam namun Ardana (2008 : 172) mengelompokkan wujud budaya organisasi menjadi empat, yaitu :

1. Simbol-simbol, terdiri dari logo, slogan, upacara-upacara, cerita-cerita yang sering disampaikan orang dalam organisasi tersebut.
2. Proses, merupakan metode organisasi untuk melaksanakan tugasnya, seperti jalur pertanggungjawaban, desain pekerjaan, strategi manajemen dalam mengambil keputusan, jalur komunikasi resmi, dan peraturan-peraturan tentang pertemuan/rapat.
3. Format, merupakan benda-benda yang bisa langsung diobservasi, seperti desain bangunan, tata letak ruangan, furnitur, dokumen-dokumen resmi, pidato-pidato.
4. Perilaku, merupakan manifestasi simbol-simbol, proses dan format yang ada di organisasi.

Begitu luasnya cakupan budaya organisasi dan berbedanya budaya organisasi satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, maka sebuah pemahaman yang komprehensif mengenai budaya organisasi harus menjadi solusinya. Dan sengaja penulis mengambil 7 dimensi komprehensif yang dikemukakan Robbins (2006 :721) agar mudah untuk dapat mengukurnya, antara lain :

1. **Inovasi dan pengambilan resiko.** Sejauhmana para karyawan didorong agar inovatif dan mau mengambil resiko.
2. **Perhatian terhadap detail.** Sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. **Orientasi hasil.** Sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada tehnik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. **Orientasi orang.** Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. **Orientasi tim.** Sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.
6. **Keagresifan.** Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. **Kemantapan.** Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Setiap karakteristik tersebut berada pada kontinum dari rendah ke tinggi.

Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik di atas, akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi itu. Gambaran itu menjadi dasar bagi perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, cara penyelesaian urusan di dalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku termasuk dalam menciptakan kepuasan kerja anggotanya.

Kepuasan kerja yang selama ini dianggap sebagai angin lalu oleh perusahaan ternyata memiliki kontribusi yang tidak sedikit bagi kelangsungan hidup perusahaan, dari banyaknya studi dan penelitian tentang kepuasan kerja akhir-akhir ini menunjukkan bahwa masalah kepuasan kerja sangatlah penting bagi perusahaan. Karenanya walaupun tak nampak secara nyata namun dampaknya dapat terlihat dari hasil kerja karyawan, masalah kepuasan kerja ini harus sangat serius untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Menurut Indrawijaya (2002 : 72) kepuasan kerja secara umum, menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap,

pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu sendiri tidak nampak secara nyata, tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja, walaupun sulit dan abstrak, tetap perlu mendapat perhatian. Walaupun tak nampak secara nyata seperti yang disampaikan oleh Indrawijaya, namun efek dari kepuasan kerja yang rendah dengan kata lain karyawan merasa tidak puas dalam bekerja dapat menyebabkan hal yang tidak diinginkan oleh pihak perusahaan. Contohnya yang dikemukakan oleh Ardana (2008 : 24) bahwa jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja akan mengakibatkan kemangkiran, keterlambatan dalam bekerja, melakukan kritik dengan keras, bahkan hingga keluar dari perusahaan.

Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri.

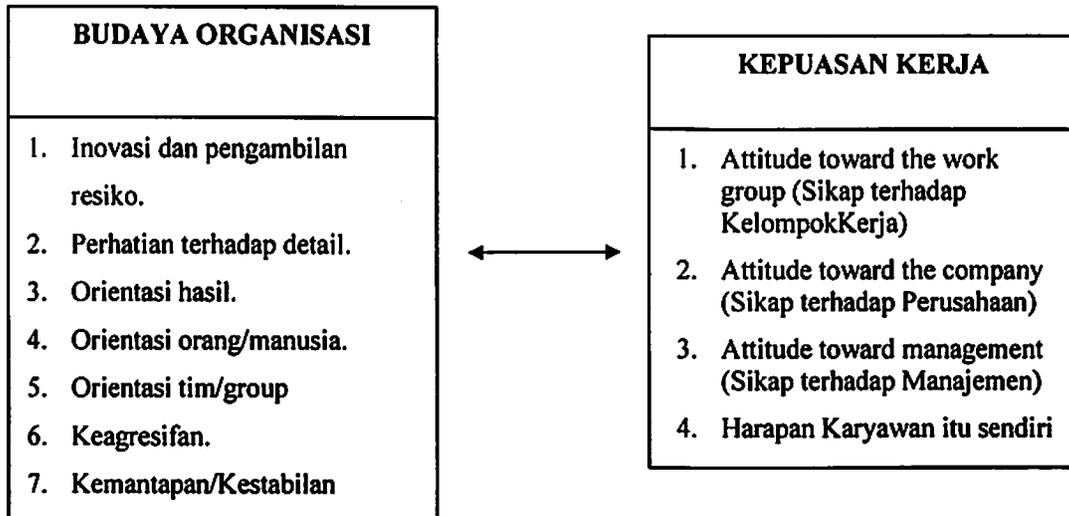
Seperti yang disampaikan oleh Indrawijaya bahwa kepuasan kerja itu tak tampak secara nyata dan abstrak, maka perlu beberapa komponen yang sekiranya dapat menggambarkan sebuah kepuasan kerja yang bersifat keseluruhan dan nyata. Penulis sengaja mengambil tiga dari lima komponen penting pembentuk kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Byars (1997 : 318) serta ditambahkan satu komponen dari delapan komponen yang dikemukakan oleh Indrawijaya (2002 : 72-74), maka komponen yang ada sebagai berikut :

1. Attitude toward the work group (Sikap terhadap kelompok kerja).
2. Attitude toward the company (Sikap terhadap perusahaan).
3. Attitude toward management (Sikap terhadap manajemen).

4. Harapan karyawan itu sendiri.

1.5.2. Paradigma Penelitian

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran, uraian tersebut telah membuat sebuah paradigme penulis yang tergambar berikut ini :



Gambar 1.1 Paradigma Penelitian

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada PT. Nipress, Tbk.cukup baik.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Nipress, Tbk. baik.
3. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress, Tbk.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen

Unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah manajemen. Karena manajemen dibutuhkan dan diperlukan untuk semua tipe kegiatan yang diorganisir dan dalam bentuk semua organisasi, dimana ada orang bekerja sama di dalam mencapai suatu tujuan.

Untuk lebih jelasnya, pengertian manajemen dapat didefinisikan dalam beberapa pengertian seperti yang dikemukakan oleh para ahli dalam buku yang telah dihasilkannya. Berikut beberapa pengertian dari manajemen :

Menurut pendapat Edison (2009, 2) “Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan melalui orang lain.”

”Management is a set of activities design to archive an organization objective by using it's resources offectively and efficiency”.(Gatewood, 1999 : 4)

“Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.(Hasibuan, 2001 :

1)

“Management is the process of getting activities completed efficiently and effectively with and through other people”.(Robbins and Coulter, 2005 : 8)

Manajemen adalah ilmu atau seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo, 2000 : 82).

“Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling. The use of resources to accomplish performance goals”.(Schermerthon, 1999 : 8)

Dapat disimpulkan dari berbagai pendapat para ahli, bahwa manajemen merupakan suatu proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian serta pengendalian yang digunakan untuk menyelesaikan tujuan melalui orang lain agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan system rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Adapun definisi MSDM menurut para ahli didalam buku yang telah mereka hasilkan sebagai berikut :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.”(Rachmawati, 2008 : 2)

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”(Handoko, 1996 : 6)

“Human Resource Management is the process of developing, applying and evaluated policies, procedures, methods and programs relating to the individual in organization.”(Miner dan Crane, 1995 : 12)

“MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”(Hasibuan, 2008 : 10)

Dapat disimpulkan dari berbagai pendapat para ahli, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses/konsep/seni/ilmu yang konsem pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian serta filosofi, kebijakan, prosedur, praktik, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pengendalian yang digunakan untuk membangun hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya manajemen sumber daya

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya manajemen sumber daya manusia tidak akan adanya keteraturan dalam sebuah perusahaan khususnya dalam sumber daya manusianya.

Adapun peran manajemen sumber daya manusia yang di ungkapkan oleh Hasibuan (2008, 14) sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

Sedangkan menurut ahli lainnya yaitu Mathis dan Jackson (2000, 15)

menyebutkan ada tiga peran sentral yang dimiliki MSDM, berikut penjelasannya :

	Administrasi	Operasi	Strategi
Fokus	Proses administrasi penyimpanan data	Pendukung kegiatan	Organisasi global
Waktu	Jangka pendek (<1 tahun)	Jangka Menengah (1 – 2 tahun)	Jangka panjang (2 – 5 tahun)
Jenis Kegiatan	Mengadministrasi manfaat tenaga kerja menjalankan orientasi tenaga kerja baru, membuat kebijakan & prosedur SDM. Menyiapkan laporan pekerjaan.	Mengelola program kompensasi, merekrut & menyeleksi jabatan yang kosong. Menjalankan pelatihan dengan aman. Mengatasi keluhan tenaga kerja.	Menilai kecenderungan masalah tenaga kerja. Melakukan rencana pengembangan & komunikasi. Restrukturisasi & perampingan. Merencanakan strategi.

Tabel 2.1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran MSDM makin meluas dan lebih strategis dari sekedar administrasi dan operasional. Peran sumber daya manusia harus difokuskan melebar ke kanan. Peran baru dilaksanakan tetapi tidak melupakan peran lama. Dalam gambar

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. (Rachmawati, 2008 : 14)

“The purpose of human resources management is to improve the productivity contribution of people to the organization in an etically and socially responsible way.”(Whertherdan Davis, 1996 : 24)

Dari kedua buah pendapat ini dapat kita simpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas dan dukungan sumber daya manusia secara etika dan social guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bentuk sistem yang tertata dengan sedemikian rupa agar semua kegiatan yang menyangkut perusahaan dapat berjalan dengan lancar, terutama dalam membentuk semangat dan perilaku karyawannya. Banyak sekali pengertian-pengertian atau definisi tentang budaya organisasi yang dipaparkan oleh para ahli, dan berikut beberapa pendapat yang mengemukakan tentang definisi budaya organisasi:

“Budaya Organisasi adalah suatu sistem dari nilai bersama, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi” (Ardana, 2008 : 171).

“Organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within and act on problems and opportunities” (Mcshane dan Von Glinow, 2008 : 460)

“Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.” (Robbins, 2006 : 721)

“Organizational culture is system of shared values and beliefs that influence the behavior of workers.” (Dubrin dan Ireland, 1993 : 456)

Budaya perusahaan/organisasi bisa dikatakan sebagai suatu sistem dari nilai bersama dan kepercayaan, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak anggota-anggotanya dan yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.

2.2.2. Dimensi Budaya Organisasi

Ada 7 dimensi dari budaya organisasi dimana ini akan memberikan kita sebuah hakikat dari budaya organisasi yang dikemukakan Robbins (2006 :721), berikut 7 dimensi yang dimaksud :

1. **Inovasi dan pengambilan resiko.** Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. **Perhatian terhadap detail.** Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. **Orientasi hasil.** Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada tehnik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. **Orientasi orang.** Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. **Orientasi tim.** Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.
6. **Keagresifan.** Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. **Kemantapan.** Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Setiap karakteristik tersebut berada pada kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh dimensi ini, akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi itu. Gambaran itu

menjadi dasar bagi perasaan pemahaman beresama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, cara penyelesaian urusan di dalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Ardana (2008, 174) Fungsi-fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Berperan sebagai tapal batas, yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi lain.
- 2) Sebagai identitas anggotanya.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas.
- 4) Memantapkan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai pemandu dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 6) Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja/karyawan.

Menurut WT Heelen & Hunger dalam Sopiah (2008, 136) secara spesifik mengemukakan sejumlah peran penting budaya organisasi, yaitu :

1. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja,
2. Dapat dipakai untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan perusahaan,
3. Membantu stabilisasi perusahaan sebagai suatu sistem sosial,
4. Menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah penting yang akhir-akhir ini menjadi perhatian yang khusus bagi banyak perusahaan oleh karenanya penting bagi kita untuk mengetahui pengertian atau definisi sebuah kepuasan kerja. Berikut beberapa pengertian atau definisi kepuasan kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli, diantaranya :

“Kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaan ; perbedaan diantara jumlah penghargaan dan jumlah kepercayaan / pengorbanan yang akan mereka terima.” (Suwanto, 1999 : 25)

“Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.” (Siagian, 2003 : 294).

“Job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about their jobs” (Schermerhorn, 1999 : 73).

“Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja” (Sopiah, 2008 : 170).

“Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.” (Harindja, 2002 : 290).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang adalah tanggapan emosional seseorang baik itu positif maupun negatif terhadap situasi, kondisi dan faktor-faktor lain yang menyangkut tugas-tugas dalam pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebuah kepuasan kerja dapat terbentuk atau tercipta disebabkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Di mana faktor-faktor ini adalah aspek penting yang ada di dalam sebuah perusahaan. Berikut beberapa pendapat dari para ahli yang menyebutkan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Menurut Herzberg dalam Ardana (2008, 23) ada beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

menyebutkan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Menurut Herzberg dalam Ardana (2008, 23) ada beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- 1) Kompensasi,
- 2) Promosi jabatan,
- 3) Pekerjaan itu sendiri,
- 4) Lingkungan fisik,
- 5) Lingkungan non fisik,
- 6) Supervisi.

Selain itu ada juga menurut Sopiah (2008, 172) ada beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang :

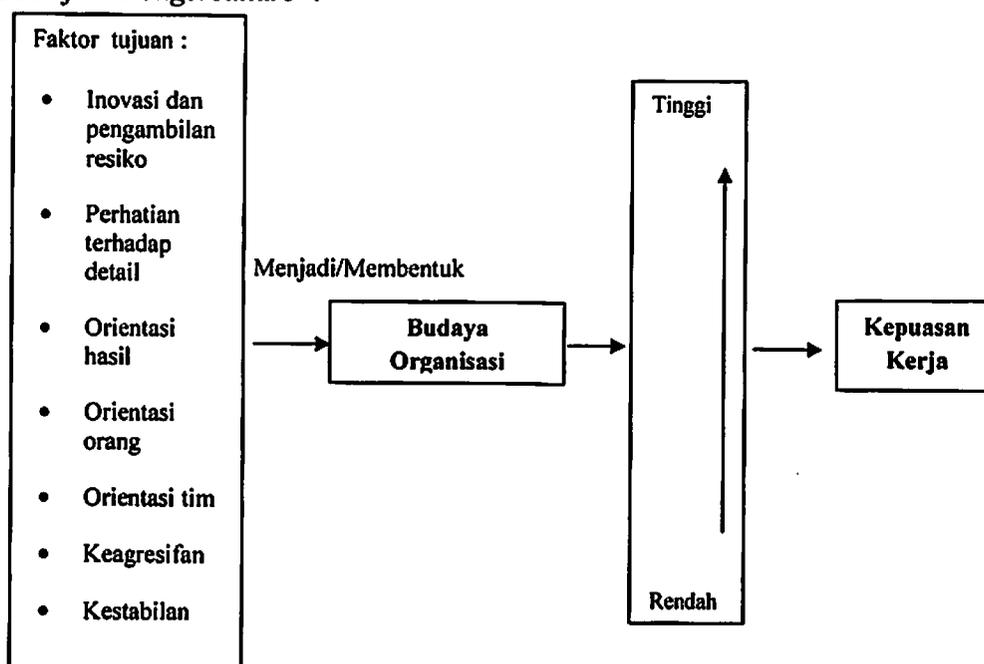
- a) Promosi,
- b) Gaji,
- c) Pekerjaan itu sendiri,
- d) Supervisi,
- e) Teman kerja,
- f) Keamanan kerja,
- g) Kondisi kerja,
- h) Administrasi/kebijakan perusahaan,
- i) Komunikasi,
- j) Tanggung jawab,
- k) Pengakuan,
- l) Prestasi kerja, dan
- m) Kesempatan untuk berkembang.

2.4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Sebagai sebuah penelitian yang cukup baru, dengan menghubungkan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan. Dibutuhkan acuan yang nyata dan lebih bisa diterima oleh akal sehat. Sebuah teori yang sebelumnya telah ada dan diungkap oleh para ahli sebelumnya dalam penelitian yang mereka lakukan. berikut ada dua buah teori yang mengaitkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan :

Menurut Ogbor dalam Sopiah (2008, 181) menyatakan bahwa “Budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui kohesivitas antar-individu dan komitmen dari warga organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi”.

Begitu pula Robbins (2003:748) menambahkan yang diikuti oleh gambar bahwa “*Organization culture as an intervening variable. Employees form an overall subjective perception of the organization based on such factor as degree of risk tolerance, team emphasis and support of people. These favorable or unfavorable perception then affect employees satisfaction, with the impact being greater for stronger culture*”.



Sumber : Robbins (2006, 748 ; telah dimodifikasi)

Gambar 2.1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress, Tbk. di Cileungsi-Bogor. Dimana budaya organisasi sebagai variabel X (*Independent*) dan kepuasan kerja sebagai variabel Y (*Dependent*).

Untuk memperoleh data dan informasi, penulis melakukan penelitian pada kantor dan pabrik PT. Nipress, Tbk yang berlokasi di Jalan Raya Narogong Km 26, Cileungsi-Bogor 16820.

Unit kerja yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 600 orang.

PT. Nipress, Tbk yang kemudian disebut Nipress ini, berkecimpung di bidang automotive battery (Accu mobil, motor, dll) yang didirikan oleh Bapak Robertus Tandiono pada tahun 1970. Kerjasama antara Nippon Denchi Kogyo Go dengan PT. Pemuda Express (nama pada saat itu sebelum diubah menjadi PT. Nipress, Tbk) menghasilkan sebuah jalinan yang membawa teknisi dari Jepang yang secara signifikan meningkatkan kualitas dari produk yang dihasilkan. Pencapaian terbaik diraih ketika berhasil menjadi pionir untuk mengekspor produk ke kawasan Asia.

Sebuah budaya organisasi yang terbentuk di sana merupakan sebuah asset yang sangat berharga. Karena, datang dari adat dan kebiasaan orang-orang Jepang

yang pekerja keras dan memiliki disiplin yang cukup tinggi. Hingga PT. Nipress, Tbk memiliki hampir ribuan karyawan yang sangat produktif dan konsisten dalam bekerja.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Untuk memperoleh fakta atau prinsip dalam menemukan, mengembangkan dan menguji kebenarannya, maka dilakukan pengumpulan dan penganalisaan data dan informasi secara teliti, jelas dan sistematis yang meliputi :

1. Jenis, Metode, dan Tehnik Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif development dan verifikatif. Deskriptif development untuk mengetahui budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan, sedangkan verifikatif digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress, Tbk.

b. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif survey dan explanatory survey. Dimana akan diketahui fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

c. Tehnik Penelitian

Tehnik penelitian yang penulis gunakan adalah analisis kualitatif karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survei dari kuesioner

dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut.

2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa *individual*, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu Khususnya bagian produksi. Individu yang dimaksud disini adalah anggota PT. Nipress, Tbk. khususnya bagian produksi yang berjumlah 600 orang.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel ke dalam dua kelompok, yaitu :

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, predictor atau *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen. Dalam skripsi ini yang menjadi variabel independen adalah budaya organisasi.

2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam skripsi ini yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja.

Selanjutnya kedua variabel tersebut dioperasionalkan dan dituangkan dalam bentuk tabel seperti berikut ini:

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala/Ukuran
Budaya Organisasi (Variabel X)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko	- Kebebasan Berinovasi dan Mengambil Resiko	Ordinal
	2. Perhatian Terhadap detail	- Kecermatan Dalam Bekerja	Ordinal
		- Kemampuan Analisa Masalah	Ordinal
	3. Orientasi Hasil	- Lebih mengutamakan Hasil atas proses	Ordinal
	4. Orientasi Manusia/orang	- Lebih mengutamakan orangnya daripada hasilnya	Ordinal
	5. Orientasi Tim	- Kerja tim bukan individu	Ordinal
	6. Keagresifan	- Semangat Kerja atau agresif	Ordinal
7. Kemantapan/Kestabilan	- Status quo atau perubahan	Ordinal	
Kepuasan Kerja (Variabel Y)	1. Attitude toward the work group (Sikap terhadap kelompok kerja)	- Pandangan tentang teman sekerja/kelompok kerja	Ordinal
	2. Attitude toward the company (Sikap terhadap perusahaan)	- Pandangan tentang lingkungan perusahaan	Ordinal
	3. Attitude toward the management (Sikap terhadap manajemen)	- Pandangan tentang kebijakan manajer/pimpinan	Ordinal
	4. Harapan karyawan itu sendiri	- Pandangan mengenai selisih antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima/kenyataannya	Ordinal

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi - Bogor

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan *simple random sampling* (sampling acak sederhana). *Simple random sampling* merupakan salah satu metode penarikan sampel probabilitas, dilakukan dengan cara acak sederhana dan setiap responden memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Pemilihan sampel

probabilitas ini harus memperhatikan jumlah populasi dan sampelnya tanpa harus memperhatikan keadaan heterogenitas pada populasinya.(Sugiyono, 2010 : 64)

Karena unit analisis yang penulis gunakan adalah individu lalu total seluruh anggota PT. Nipress, Tbk khususnya bagian produksi adalah 600 orang. Dan itu memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit, maka penulis mengambil keputusan untuk mengambil sampel sebanyak 86 orang. Dan untuk melakukan pengambilan sampel, penulis menggunakan rumus slovin

dalam Amirin (2009 : 1) :
$$n = \frac{N}{(1+N.(e)^2)}$$

Dimana :

n : ukuran sampel yang akan diambil

N : Jumlah Populasi yang diambil

e : Tingkat kesalahan

Dengan menggunakan rumus di atas dan dikarenakan tingkat populasinya yang besar maka cara pengambilan sampelnya menggunakan tingkat *error/kesalahan* sebesar 10% atau 0,1. Maka, perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{600}{(1 + (600 \times (0.1)^2))}$$

$$n = \frac{600}{7} = 85.714$$

Sampel yang diperoleh adalah 85.714, maka dengan demikian pengambilan sampelnya ditujukan kepada 86 Orang pegawai (dibulatkan).

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun skripsi ini melalui beberapa jenis prosedur pengumpulan data dan informasi dengan cara :

1. Sumber Primer (Riset Lapangan)

Prosedur yang digunakan adalah melalui penelitian lapangan, yaitu berupa peninjauan secara langsung keadaan perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan. Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu :

a. Wawancara

Yaitu suatu teknik untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan kepentingan dengan masalah ini guna memberikan dan memperoleh data serta keterangan yang diperlukan sehubungan objek yang diteliti.

b. Kuesioner

Yaitu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti.

Penulis membagikan daftar pertanyaan yang berisikan 21 pertanyaan. Yaitu, terdiri dari 14 pertanyaan tentang budaya organisasi dan 7 pertanyaan tentang kepuasan kerja karyawan.

Penulis membagikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada 86 karyawan bagian produksi PT. Nipress, Tbk. Adapun pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan tertutup disertai dengan pilihan jawaban yang menggunakan skala likert.

Daftar pertanyaan atau kuesioner yang penulis kemukakan menggunakan skala likert dan memiliki interval sebagai berikut :

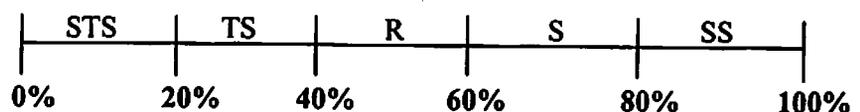
Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Ragu-Ragu	(R)	3
Kurang Setuju	(KS)	2
Sangat Kurang Setuju	(SKS)	1

Tabel 3.2. Tabel Keterangan Skala Likert

(Sumber : Husein Umar, 2004 : 132 ; telah dimodifikasi)

Total nilai dari jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dipetakan ke rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$



Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel

(X) dan (Y) untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

2. Sumber Sekunder (Riset Kepustakaan)

Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, menelaah dan meneliti berbagai literatur seperti buku-buku serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.2.5. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan penulis dalam menganalisis data adalah :

a. Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X sebagai budaya organisasi dan variabel Y sebagai kepuasan kerja. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi rank spearman adalah :

(Umar, 2008 : 112)

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

r_s = Koefisien Rank Spearman

n = Ukuran sampel

R = Ranking

d_i = selisih dari pasangan rank ke- i

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
2. Bila $r = + 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat.
3. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasinya sangat lemah dan negatif.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Hubungan Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Hubungan Rendah
0.40 – 0.599	Hubungan Sedang
0.60 – 0.799	Hubungan Kuat
0.80 – 1.00	Hubungan Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2010 : 231)

Tabel 3.3.
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

b. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat tersebut diterima atau tidak. Kriteria pengujian adalah H_0 jika harga mutlak t dari rumus diatas lebih besar dari pada harga t yang didapat dari tabel

distribusi t dengan α yang dipilih. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dilakukan dengan pengujian hipotesis melalui statistik t dengan rumus (Sugiyono, 2010 : 230) :

$$t_h = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-rs^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

t_h = t hitung

rs = Koefisien korelasi rank spearman

n = Jumlah sampel

dimana, rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

- $H_0 : r = 0$, berarti tidak ada hubungan antara variabel X (budaya organisasi) dan Y (kepuasan kerja)
- $H_a : r \neq 0$, berarti ada hubungan antara variabel X (budaya organisasi) dan Y (kepuasan kerja)

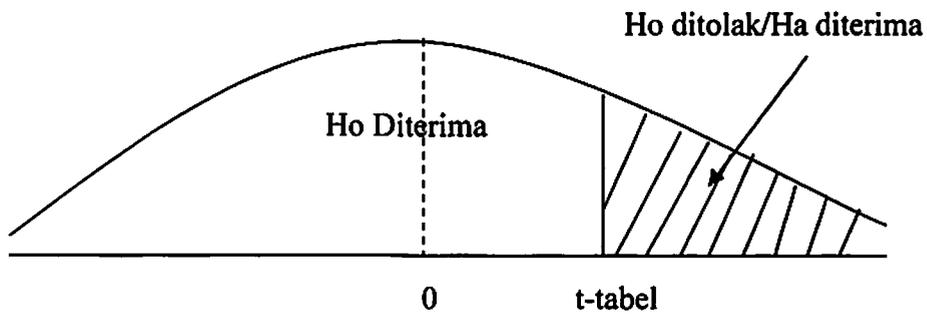
Untuk menentukan nilai t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5%. Kemudian nilai t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel.

Dengan menggunakan uji dua arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- a. Terima H_0 jika nilai t-hitung < t-tabel
artinya, budaya organisasi tidak berhubungan nyata dengan kepuasan kerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai t-hitung > t-tabel

artinya, budaya organisasi berhubungan nyata dengan kepuasan kerja karyawan.

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kurva Distribusi t

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Dan Perkembangan PT. Nipress, Tbk

PT. Nipress yang sebelumnya bernama PT. Pemuda Express merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *automotive battery* (accu mobil, motor, dll) yang didirikan oleh Bapak Robertus Tandiono pada sekitar tahun 1970, yang saat ini terletak di jalan raya Narogong km 26 Cileungsi – Bogor, Jawa Barat. PT. Nipress yang selanjutnya disebut NS ini memiliki sejarah yang cukup panjang dan berliku selama berdiri hingga saat ini.

Adapun beberapa rangkaian perjalanan sejarah dan perkembangan PT. Nipress yang terjadi dalam beberapa dekade ini yang terangkum dalam tulisan berikut ini :

- Bermula pada tahun 1970 dimana PT. Pemuda Express (nama pada saat itu sebelum berubah menjadi PT. Nipress) pertama kali didirikan oleh Bapak Robertus Tandiono bekerja sama dengan PT. Nippondenchi Kogyo Co. yang saat itu beralamat di Jl. Raya Bogor – Jakarta Km 31 Cimanggis – Bogor, Jawa Barat.
- Di tahun 1985 PT. Nipress yang selanjutnya disebut NS dengan mempertimbangkan tuntutan untuk peningkatan kualitas produknya serta pengembangan Sumber Daya Manusiannya, NS merekrut

teknisi-teknisi ahli dari Jepang dari awal tahun 1985 hingga akhir tahun 1985.

- Di tahun 1990 NS menerima beberapa penghargaan diantaranya dari *International Trophy Grand Prix* di Madrid, Spanyol; lalu penghargaan “Adi Cipta Nugraha” sebagai produk terbaik di tahun tersebut/*The Best Product Of The Year*; serta trofi penghargaan di Paris, Perancis sebagai *International Trophy For Quality*.
- Di tahun 1991 hingga saat ini merubah status kepemilikannya menjadi *Go Public*/Terbuka. Dengan kata lain terdaftar sebagai perusahaan di BEJ saat ini BEI (Bursa Efek Indonesia).
- Di tahun 1995 NS berpindah lokasi pabrik ke alamat saat ini yaitu, Jalan raya Narogong Km 26 Cileungsi – Bogor.
- Secara beruntun sejak tahun 1999 hingga 2000 mendapatkan sertifikasi ISO 9001, dan dengan adanya sertifikasi tersebut PT. Nipress pun melakukan perubahan dalam banyak hal, khususnya dalam proses produksi dan peningkatan pengendalian kualitas/*Quality Control*. Dengan cara berpartisipasi dalam proyek AEDSI – Kaizen Program dari tahun 2003 hingga akhir tahun 2005.

Sebagai selayaknya perusahaan yang *Go Public*, salah satu kekuatan NS adalah penetrasi yang agresif terhadap pasar di seluruh dunia. Hingga saat ini, jaringan distribusi NS sudah tersebar di seluruh lima (5) benua di dunia.

4.1.2. CSR/Corporate Social Responsibility

Sebagai perusahaan yang terlibat operasi produksi bahan kimia, lingkungan menjadi salah satu prioritas utama Nipress. Di bawah bendera *Green Culture* sebagai filsafat Perseroan mengenai lingkungan, berbagai kebijakan telah dilaksanakan untuk memastikan bahwa bahan limbah dengan benar diatur dan kesejahteraan alam diutamakan.

Berbagai kegiatan sosial yang melibatkan orang-orang di sekitar fasilitas Nipress juga dilakukan. Tujuan dari acara ini adalah untuk menjaga hubungan baik antara perusahaan dan masyarakat. Ini adalah cara untuk Nipress untuk memberikan sesuatu kembali kepada masyarakat dan perusahaan berkomitmen untuk melanjutkan upayanya.

Adapun PT. Nipress, Tbk ini memiliki visi dan misi, yaitu sebagai berikut :

1. Visi

Menjadikan Nipress sebagai salah satu pemain global solusi penyimpanan energi.

2. Misi

- a. Memberikan kontribusi terhadap lingkungan yang lebih hijau.
- b. Memberikan solusi energi yang dapat diandalkan dan terjangkau.
- c. Untuk menyediakan lingkungan yang aman dan nyaman.

4.1.3. Profil Responden

Di dalam penelitian ini, kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data-data yang akan diolah telah disebarakan pada karyawan PT. Nipress, Tbk di Cileungsi - Bogor khususnya bagian produksi sebanyak 86 kuesioner

dari 600 orang karyawan bagian produksi. Setiap kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang merupakan sub indikator dari indikator-indikator variabel (X) yaitu Budaya Organisasi dan variabel (Y) yaitu kepuasan kerja.

Skor dari jawaban dihitung dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dalam kuesioner dengan ukuran untuk setiap jawabannya ditulis dengan nilai kualitatif sebagai berikut :

- Skor 1, untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).
- Skor 2, untuk jawaban Tidak Setuju (TS).
- Skor 3, untuk jawaban Ragu-ragu (R).
- Skor 4, untuk jawaban Setuju (S).
- Skor 5, untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

Dari kuesioner yang telah disebarakan ada 21 pertanyaan yang terdiri dari 14 pertanyaan tentang budaya organisasi pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi - Bogor, dan 7 pertanyaan tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor.

Dari 86 kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, hasil dari jawaban diolah dengan cara menghitung skor dari setiap pernyataan dengan menggunakan nilai skor yang telah ditentukan di atas.

Sedangkan untuk aspek identitas respondennya terbagi dalam empat (4) bagian. Dapat dilihat data karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa jabatan/lama kerja di perusahaan, dan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	< 20 tahun	1	1,16
2.	21-25 tahun	27	31,4
3.	26-35 tahun	45	52,32
4.	36-45 tahun	11	12,79
5.	46-55 tahun	2	2,33
6.	> 55 tahun	0	0
Jumlah		86	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berusia diantara 26 hingga 35 tahun sebanyak 45 orang dari 86 responden yang ada. Sedangkan usia responden yang terendah adalah seorang responden yang berusia kurang dari 20 tahun dengan persentase 1,16%.

Tabel 4.2
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	Pria	86	100
2.	Wanita	0	0
Jumlah		86	100

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua respondennya berjenis kelamin pria.

Tabel 4.3

Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	< 1 tahun	10	11,63
2.	2-3 tahun	55	63,95
3.	4-5 tahun	15	17,44
4.	> 5 tahun	6	6,98
Jumlah		86	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya bekerja di PT. Nipress, Tbk diantara dua (2) hingga tiga (3) tahun, yaitu sebanyak 55 orang karyawan dari 86 responden yang ada.

Tabel 4.4

Data Karywan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	SD	0	0
2.	SMP/MTs	4	4,65
3.	SMU/MA	82	95,35
4.	D3	0	0
6.	S1	0	0
Jumlah		86	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui mayoritas respondennya berpendidikan SMU/MA yaitu sebanyak 82 orang dari 86 responden yang ada.

Dari data tabel responden di atas jika dibuat tabel mayoritas responden dilihat dari setiap bagian aspek identitas responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Tabel Data Mayoritas Responden

No.	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Usia	26 – 35 Tahun	45
2.	Jenis Kelamin	Pria	86
3.	Lama Bekerja	2 – 3 Tahun	55
4.	Tingkat Pendidikan	SMU/MA	82

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Dilihat dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia diantara 26 hingga 35 tahun dengan jenis kelamin pria yang sudah bekerja selama 2 hingga 3 tahun dan berpendidikan SMU/MA.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Keadaan Budaya Organisasi pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor

Sebagian besar organisasi/perusahaan memiliki caranya tersendiri untuk bisa terus bertahan dalam dunia industrinya masing-masing. Cara-cara tersebut dimiliki oleh setiap organisasi/perusahaan untuk bisa terus berkembang atau mempertahankan diri dari gencarnya persaingan antar perusahaan sejenis, juga untuk menjadikan kepribadian/*personality* perusahaan yang membedakan perusahaan satu dengan yang lainnya, serta menjadi acuan baku bagaimana semua anggota organisasi diharapkan bersikap.

Cara-cara ini biasa disebut budaya organisasi, dimana sebagian besar konsepnya tercermin dari segala aktivitas yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Untuk melihat bagaimana keadaan budaya organisasi di PT. Nipress, Tbk, maka harus dilihat dari tujuh (7) hakikat budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang/manusianya, orientasi tim, keagresifan, serta kestabilan/kemantapan.

Maka ke tujuh (7) hakikat di atas harus dilihat dari sub-indikator yang ada di dalamnya. Sub-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Dalam setiap perusahaan perkembangan perusahaan merupakan hal penting yang tidak akan mudah untuk diwujudkan tanpa adanya

gerakan inovatif serta berani untuk mengambil resiko oleh semua anggota perusahaan dari mulai lini atas hingga lini paling bawah.

Konsep berinovasi haruslah jelas dan terarah serta merupakan jejak yang benar-benar akan membuat maju perusahaan/organisasi, sehingga semua orang di dalam organisasi dapat memahami bagaimana seharusnya berinovasi itu dan mulai berani untuk mengambil resiko walaupun kegagalan adalah ancamannya.

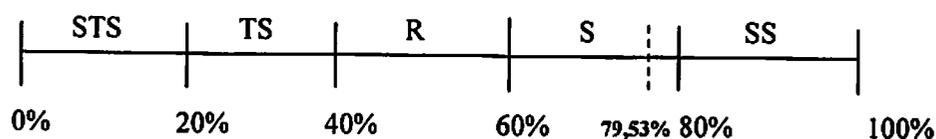
Berikut adalah data penelitian responden mengenai inovasi dan pengambilan resiko dalam pengembangan perusahaan :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Atasan Atas Pengembangan Gagasan Baru

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	21	105	30,70
Setuju	4	48	192	56,14
Ragu-ragu	3	12	36	10,53
Tidak setuju	2	4	8	2,33
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,3
Jumlah		86	342	100
Nilai Indeks				3,42

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{342}{430} \times 100\% = 79,53\%$$



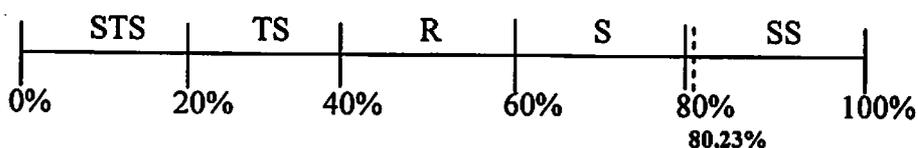
Pada skala di atas, penilaian responden mengenai sejauhmana atasan mereka mendorong untuk melakukan gerakan inovasi/gagasan baru dalam berkegiatan dan berpikir di dalam organisasi adalah 79,53% berada pada daerah setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan menilai setuju mengenai atasan mereka mendorong mereka untuk mengembangkan inovasi/gagasan-gagasan baru.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Pemikiran Berani

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	34	170	49,27
Setuju	4	30	120	34,78
Ragu-ragu	3	13	39	11,30
Tidak setuju	2	7	14	4,05
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,6
Jumlah		86	345	100
Nilai Indeks				3,45

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{345}{430} \times 100\% = 80,23\%$$



Pada skala di atas, penilaian responden mengenai atasan mereka lebih menyukai pemikiran yang berani adalah 80,23% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti karyawan menilai sangat setuju mengenai atasan mereka menyukai karyawan yang memiliki pemikiran untuk berani menanggung resiko.

2. Perhatian Terhadap Detail

Perhatian terhadap detail merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi keefektifan produksi khususnya pada kualitas produk yang dibuat. Setiap perusahaan akan selalu berusaha sedetail mungkin dalam melakukan aktifitasnya hingga meningkatkan kualitas produknya.

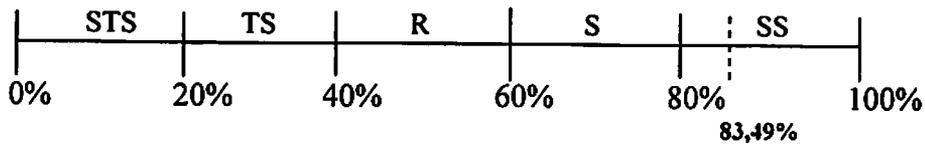
Namun kembali pada hakikatnya sebagai salah satu pembentuk budaya organisasi perhatian terhadap detail ini haruslah ditanamkan pada setiap anggota organisasi. Dalam penelitian ini akan dinilai sejauhmana pihak perusahaan/atasan mendorong karyawannya agar memperhatikan kecermatan dalam bekerja serta mampu menganalisa permasalahan yang timbul dalam proses menghasilkan/bekerja.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Memiliki Kecermatan dalam Bekerja

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	34	170	47,35
Setuju	4	36	144	40,11
Ragu-ragu	3	13	39	10,86
Tidak setuju	2	3	6	1,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	359	100
Nilai Indeks				3,59

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{359}{430} \times 100\% = 83,49\%$$



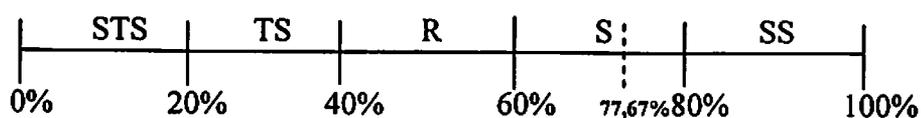
Pada skala di atas, penilaian responden mengenai atasan yang mengarahkan mereka untuk selalu cermat dalam bekerja dan detail dalam melakukan aktifitas menghasilkan adalah 83,49% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti karyawan menilai sangat setuju mengenai atasannya mengarahkan mereka untuk menjalankan kecermatan dalam bekerja dan sebagian lain menganggap bahwa atasannya tidak mengarahkan kecermatan dalam setiap melakukan pekerjaan.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Keharusan Karyawan dalam Menganalisa Masalah yang Timbul

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	23	115	34,43
Setuju	4	37	148	44,31
Ragu-ragu	3	22	66	19,76
Tidak setuju	2	1	2	0,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	0,9
Jumlah		86	334	100
Nilai Indeks				3,34

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{334}{430} \times 100\% = 77,67\%$$



Pada skala di atas, penilaian responden mengenai atasan yang selalu mengarahkan karyawan untuk mampu menganalisa masalah yang ada adalah 77,67% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti karyawan setuju untuk membenarkan bahwa atasan mereka mengarahkan karyawan untuk mampu menganalisa masalah yang ada.

3. Orientasi Hasil

Sejauhmana semua karyawan diberikan sebuah konsep sederhana tentang bagaimana berorientasi terhadap hasil. Bahwa adalah lebih penting proses mencapai hasil tersebut dibanding dengan hasil itu sendiri.

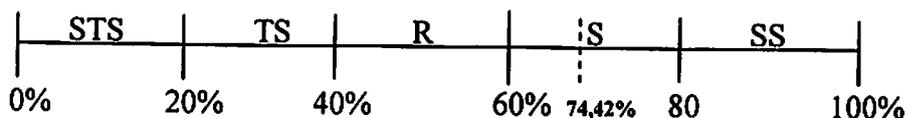
Pemahaman sederhana ini sebetulnya mengacu pada bahwa tidak ada hasil yang baik dilakukan oleh proses yang buruk ataupun sebaliknya. Maka, setiap perusahaan harus memiliki pemahaman ini guna membuat sebuah keadaan yang kondusif bagi karyawannya karena apabila karyawan selalu berorientasi terhadap hasil semata hanya akan menciptakan kesuksesan semu belaka yang berarti tidak akan lama.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Atasan yang Mengutamakan Proses dibandingkan dengan Hasil Akhir

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	18	90	28,12
Setuju	4	38	152	47,5
Ragu-ragu	3	22	66	20,63
Tidak setuju	2	4	8	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	1,25
Jumlah		86	320	100
Nilai Indeks				3,2

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{320}{430} \times 100\% = 74,42\%$$



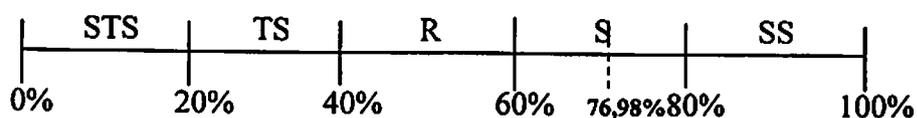
Pada skala di atas, penilaian responden mengenai atasan yang mengutamakan proses dibandingkan dengan hasil itu sendiri adalah sebesar 74,42% berada di daerah setuju. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai setuju untuk membenarkan bahwa atasannya lebih mengutamakan prosesnya dibandingkan dengan hasil akhirnya.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Quota "Hasil Akhir Mempengaruhi Penilaian"

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	21	105	31,72
Setuju	4	40	160	48,35
Ragu-ragu	3	18	54	16,31
Tidak setuju	2	5	10	3,02
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,6
Jumlah		86	331	100
Nilai Indeks				3,31

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{331}{430} \times 100\% = 76,98\%$$



Pada skala di atas, penilaian responden mengenai Atasan yang tidak percaya bahwa “Hasil Akhir Mempengaruhi Penilaian” adalah sebesar 76,98% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti karyawan menilai setuju untuk membenarkan bahwa atasan mereka lebih tidak percaya akan hasil akhir itu mempengaruhi penilaian.

4. Orientasi Manusia/Orang

Berorientasi manusia adalah salah satu aspek/dimensi budaya organisasi yang mengutamakan kondisi dari manusia yang berada di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting di dalam proses produksi oleh karenanya perusahaan haruslah cermat, peka dan tanggap terhadap setiap masalah mengenai manusia dalam hal ini karyawannya agar menciptakan keefektifan dan efisiensi perusahaan.

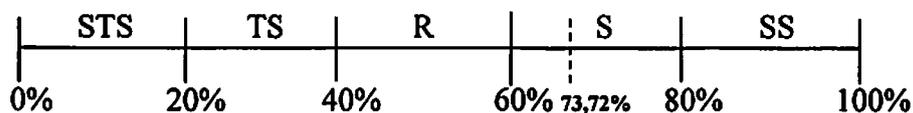
Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai Sejauhmana Atasan Memperhatikan Bawahannya dalam Mencapai Hasil dibanding dengan Hasil itu Sendiri

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	18	90	28,39
Setuju	4	39	144	45,43
Ragu-ragu	3	26	78	24,61
Tidak setuju	2	2	4	1,26
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,31
Jumlah		86	317	100
Nilai Indeks				3,17

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{317}{430} \times 100\% = 73,72\%$$



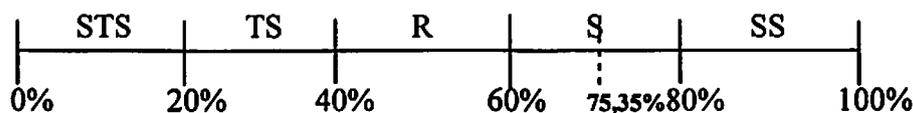
Pada skala di atas, penilaian responden mengenai atasan mereka yang sangat mementingkan mereka dalam proses mencapai hasil dibanding dengan hasil itu sendiri adalah sebesar 73,72% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai setuju untuk membenarkan bahwa atasan mereka saat ini lebih mementingkan diri mereka dalam mencapai hasil dibandingkan dengan hasil itu sendiri atau sebagian lainnya menganggap bahwa atasan mereka tidak mementingkan mereka dalam mencapai hasil.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Kepekaan Atasan Terhadap Kebutuhan dan Masalah Karyawan

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	19	95	29,32
Setuju	4	34	136	41,98
Ragu-ragu	3	28	84	25,93
Tidak setuju	2	4	8	2,47
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,3
Jumlah		86	324	100
Nilai Indeks				3,24

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{324}{430} \times 100\% = 75,35\%$$



Pada skala di atas, penilaian responden mengenai kepekaan atasan terhadap kebutuhan dan masalah karyawan adalah sebesar 75,35% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti karyawan menilai setuju untuk membenarkan bahwa atasan mereka peka terhadap kebutuhan dan masalah mereka atau sebagian lainnya menilai bahwa atasan mereka tidak memberikan perhatian kepada kebutuhan dan masalah mereka.

5. Orientasi Tim/Kelompok Kerja

Dalam hal ini setiap anggota perusahaan/organisasi dari setiap lini harus mengetahui tentang satu hal yaitu keberhasilan atau kesuksesan sebuah perusahaan adalah bergantung dari kerjasama antar lini di dalam perusahaan tersebut. Begitu pentingnya sebuah orientasi tim untuk perusahaan/organisasi bahkan merupakan sebuah kewajiban bagi setiap perusahaan membentuk sebuah keeratan dalam sebuah tim kerja/kelompok kerja yang akan memberikan kontribusi dalam menjaga eksistensi perusahaan.

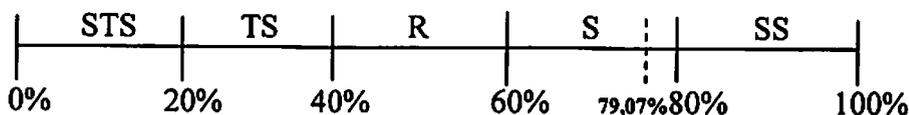
Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Kerja Karyawan Bergantung pada Kerjasama Antar Anggota Organisasi/Perusahaan di Divisi Masing-Masing

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	22	110	32,35
Setuju	4	41	164	48,24
Ragu-ragu	3	20	60	17,65
Tidak setuju	2	3	6	1,76
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	340	100
Nilai Indeks				3,4

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{340}{430} \times 100\% = 79,07\%$$



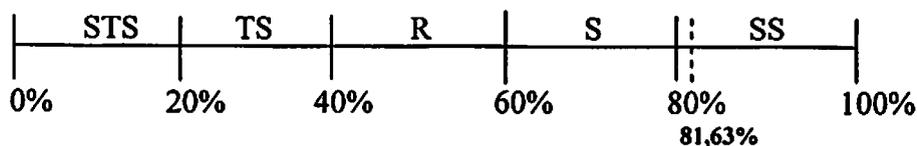
Pada skala di atas, penilaian responden mengenai sebagian besar penilaian terhadap karyawan bergantung pada bagaimana mereka bekerjasama dengan yang lain di dalam divisi/departemen/bagian masing-masing adalah sebesar 79,07% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti karyawan setuju untuk membenarkan bahwa penilaian terhadap mereka bergantung bagaimana mereka bisa bekerjasama dengan yang lain di divisi/departemen/bagian masing-masing.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Atasannya Menyukai Bawahan yang Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Tugas

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	25	125	35,61
Setuju	4	46	184	52,42
Ragu-ragu	3	12	36	10,26
Tidak setuju	2	3	6	1,71
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	351	100
Nilai Indeks				3,51

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{351}{430} \times 100\% = 81,63\%$$



Pada skala di atas, penilaian responden mengenai atasannya lebih menyukai bawahan yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas adalah 81,63% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti karyawan sangat setuju

untuk membenarkan bahwa atasan mereka lebih menyukai bawahan yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas.

6. Keagresifan

Di setiap perusahaan memiliki pandangan sendiri mengenai keagresifan. Namun keagresifan disini mengacu pada persaingan antar karyawan terutama yang ingin menonjol dalam perusahaan/organisasi dan berharap mendapatkan perhatian yang akhirnya bermuara pada promosi jabatan, kenaikan gaji dan sebagainya. Akan tetapi tidak semua perusahaan menganggap bahwa keagresifan adalah sifat mutlak untuk memajukan perusahaan.

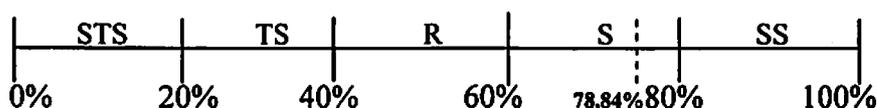
Untuk mengetahui lebih lanjut, berikut data tanggapan responden yang ada di perusahaan. Yang akan menggambarkan tentang keagresifan yang ada di perusahaan tersebut.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Orang yang Agresif Tidak Mendapatkan Keuntungan dalam perusahaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	23	115	33,92
Setuju	4	39	156	46,02
Ragu-ragu	3	20	60	17,7
Tidak setuju	2	4	8	2,36
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	339	100
Nilai Indeks				3,39

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{339}{430} \times 100\% = 78,84\%$$



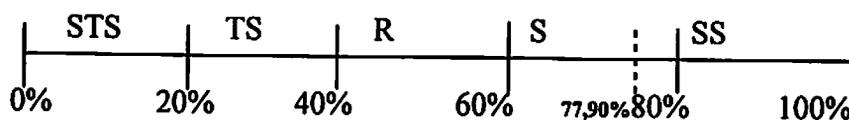
Pada skala di atas, penilaian responden mengenai orang yang agresif tidak akan mendapatkan keuntungan di dalam perusahaan adalah 78,84% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti karyawan menilai setuju untuk membenarkan bahwa orang yang agresif dan bersaing tidak akan mendapatkan keuntungan di dalam perusahaan.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Semangat Untuk Bekerja

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	20	100	29,85
Setuju	4	43	172	51,34
Ragu-ragu	3	17	51	15,23
Tidak setuju	2	6	12	3,58
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	335	100
Nilai Indeks				3,35

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{335}{430} \times 100\% = 77,90\%$$



Pada skala di atas, penilaian responden mengenai perasaan semangat ketika hendak menuju ke kantor adalah 77,90% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti karyawan setuju untuk membenarkan bahwa mereka merasa bersemangat apabila hendak pergi ke kantor.

7. Kemantapan/Kestabilan

Setiap perusahaan memiliki cara dan jalannya tersendiri untuk terus dapat eksis dan bertahan dalam persaingan di dunia industri sejenis. Ada yang menggunakan status quo dari sang pendiri hingga kini tak pernah berubah dan ini yang dimaksudkan kestabilan dalam bertahan. Namun ada juga perusahaan yang berpendapat bahwa perubahan dan inovasi itu penting dan perusahaan tersebut melakukan perubahan-perubahan yang tujuannya adalah sama yaitu bertahan dan terus eksis dalam persaingan di dunia industri sejenis.

Untuk mendapatkan gambaran bagaimana konsep berpikir yang ada di dalam perusahaan, berikut data responden yang menilai kestabilan dalam perusahaan

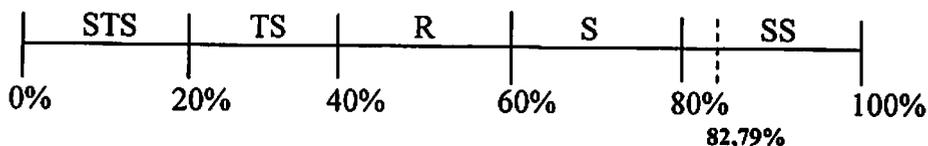
:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Atasan yang Lebih Menyukai Perubahan Dibanding dengan Stabilitas

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	30	150	42,13
Setuju	4	43	172	48,31
Ragu-ragu	3	9	27	7,56
Tidak setuju	2	3	6	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,3
Jumlah		86	356	100
Nilai Indeks				3,56

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{356}{430} \times 100\% = 82,79\%$$



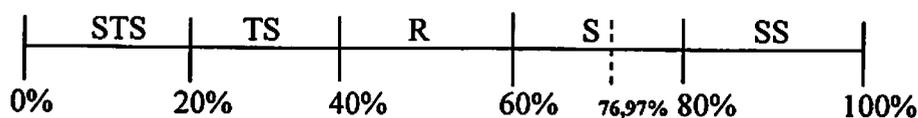
Pada skala di atas, penilaian responden mengenai atasan mereka lebih menyukai perubahan dibanding dengan stabilitas adalah 82,79% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti karyawan sangat setuju untuk membenarkan bahwa atasan mereka lebih menyukai perubahan dibanding dengan stabilitas.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Atasan yang Mendorong Bawahannya untuk Melihat Dunia ini Secara Berbeda

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	20	100	30,21
Setuju	4	42	168	50,76
Ragu-ragu	3	16	48	14,5
Tidak setuju	2	7	14	4,23
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,3
Jumlah		86	331	100
Nilai Indeks				3,31

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{331}{430} \times 100\% = 76,97\%$$



Pada skala di atas, penilaian responden mengenai atasannya mendorong mereka untuk melihat dunia secara berbeda adalah sebesar 76,97% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti karyawan setuju untuk membenarkan bahwa atasannya mendorong mereka untuk melihat dunia secara berbeda.

Berikut ini adalah tabel tanggapan responden atas setiap butir pernyataan yang ada di variabel (X) budaya organisasi.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi (X)

Pertanyaan	Kriteria
1. Atasan saya mendorong saya untuk mengembangkan gagasan-gagasan baru dan berbeda	Setuju
2. Atasan saya lebih menyukai pemikiran yang berani	Sangat Setuju
3. Saya diarahkan untuk memiliki kecermatan dalam bekerja	Sangat Setuju
4. Saya diharuskan untuk mampu menganalisa masalah yang ada	Setuju
5. Atasan saya lebih mengutamakan proses dibanding dengan hasil	Setuju
6. Atasan saya tidak percaya bahwa "Hasil Akhir itu Mempengaruhi Penilaian"	Setuju
7. Atasan saya lebih memperhatikan saya dalam menyelesaikan hasil daripada hasil itu sendiri	Setuju
8. Atasan saya sangat peka terhadap kebutuhan dan masalah saya	Setuju
9. Sebagian besar penilaian terhadap saya tergantung pada bagaimana saya bekerja dengan yang lain dalam divisi/departemen masing-masing	Setuju
10. Atasan saya menyukai bawahan yang saling membantu dalam mengerjakan tugas	Sangat Setuju
11. Orang yang agresif dan bersaing tidak mendapatkan keuntungan dalam perusahaan	Setuju
12. Saya sering merasa senang dan bersemangat bila saat mulai masuk ke kantor	Setuju
13. Atasan saya lebih menyukai perubahan daripada stabilitas	Sangat Setuju
14. Atasan saya mendorong saya untuk melihat dunia secara berbeda	Setuju

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Berdasarkan pada perhitungan tabulasi hasil jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi (X) didapat nilai rata-rata sebesar 55,08 (lampiran 3). Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi yang ada di PT. Nipress, maka dilihat dari nilai setiap responden yang memiliki nilai di atas nilai rata-rata atau lebih dari angka 55,08. Dan dari 86 nilai responden terdapat 49 orang yang memiliki nilai di atas rata-rata. Hasil dari perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total Responden diatas Rata - Rata}}{\text{Total Responden}} \times 100\% = \frac{49}{86} \times 100\% = 56,98\%$$

Hasil dari nilai rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval budaya organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.21

Sebaran Nilai Interval Budaya Organisasi

Interval Nilai	Persentase (%)	Keterangan
80 - 100		Sangat Baik
60 - 79		Baik
40 - 59	56,98	Cukup Baik
20 - 39		Kurang Baik
0 - 19		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai interval budaya organisasi terletak diantara 40-59 atau setara dengan 56,98% yang artinya keadaan budaya organisasi pada Cileungsi – Bogor cukup baik.

4.2.2. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nipress, Tbk di

Cileungsi - Bogor

Kepuasan kerja merupakan hal yang terkadang terlupakan oleh perusahaan dikarenakan terlalu fokus terhadap peningkatan produksi yang ketat atau pun pengembangan perusahaan. Padahal kita sudah tahu betul siapa yang menjadi motor penggerak roda kehidupan perusahaan jikalau bukan adalah manusianya.

Menjaga agar manusianya tetap mau untuk bekerja dan nyaman adalah cara terpenting untuk membuat mereka tetap puas. Karena jika saja mereka merasa tidak puas akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Dan untuk menilai bagaimana tingkatan sebuah kepuasan kerja harus dilihat dari empat (4) dimensi yang ada, yaitu *attitude toward the work group*/sikap atau pandangan terhadap kelompok kerja, *attitude toward the company*/sikap atau pandangannya terhadap perusahaan, *attitude toward the management*/sikap atau pandangan terhadap atasan/manajer, Harapan yang terkandung oleh karyawan itu sendiri. Berikut adalah penjabaran serta perhitungan dari setiap butir pertanyaan yang ada di variabel kepuasan kerja (Y):

1. Attitude toward The Work Group/Pandangan Tentang Lingkungan Teman Sekerja

Sebuah sikap yang sangat dibutuhkan seorang karyawan ketika sudah mulai masuk dan bekerja di dalam sebuah organisasi/perusahaan. Sikap yang

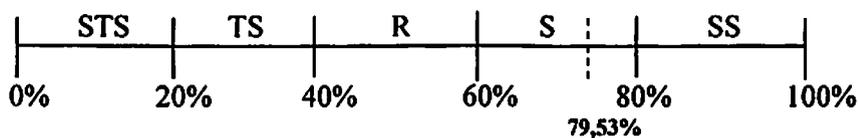
harusnya mulai dijadikan acuan awal bagi perusahaan untuk bisa mempertahankan karyawannya agar mereka tidak mengalami frustrasi dalam bekerja.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Pandangan Tentang Apakah Karyawan Mengalami frustrasi dalam Bekerja

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	21	105	29,23
Setuju	4	48	192	57,04
Ragu-ragu	3	13	39	11,40
Tidak setuju	2	4	8	2,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	342	100
Nilai Indeks				3,42

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{342}{430} \times 100\% = 79,53\%$$



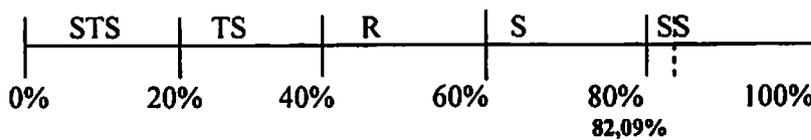
Pada skala di atas, penilaian responden mengenai tidak pernah mengalami frustrasi di dalam perusahaan adalah 79,53% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai setuju untuk membenarkan bahwa mereka tidak pernah mengalami frustrasi selama bekerja.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Teman Sekerja

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	36	180	50,99
Setuju	4	30	120	33,99
Ragu-ragu	3	13	39	11,05
Tidak setuju	2	7	14	3,97
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	353	100
Nilai Indeks				3,53

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{353}{430} \times 100\% = 82,09\%$$



Pada skala di atas, penilaian mengenai nyaman atau tidaknya teman sekerjanya saat ini adalah 82,09% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa nyaman dan tenang bekerjasama dengan teman sekerjanya saat ini.

2. Attitude toward The Company/Pandangan Tentang Perusahaan

Setiap individu pasti menginginkan bekerja di tempat/perusahaan yang besar agar lebih layak baginya mendapatkan penghasilan. Namun apakah ia mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan tersebut atau tidak adalah

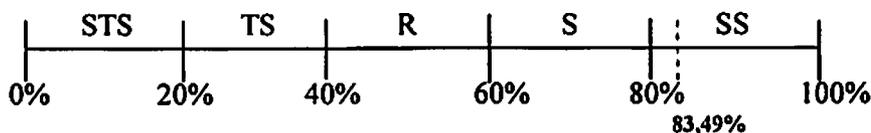
tergantung dari cara ia menyikapi setiap cara-cara perusahaan pula bersikap pada dirinya.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Apakah karyawan Mampu Menggunakan Peralatan yang Tersedia yang Berhubungan dengan Pekerjaannya

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	34	170	47,35
Setuju	4	36	144	40,12
Ragu-ragu	3	13	39	10,86
Tidak setuju	2	3	6	1,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	359	100
Nilai Indeks				3,59

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{359}{430} \times 100\% = 83,49\%$$



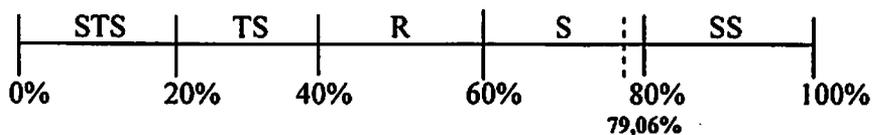
Pada skala di atas, penilaian responden mengenai karyawan mampu menggunakan peralatan yang disediakan yang berhubungan dengan pekerjaannya adalah 83,49% berada pada daerah sangat setuju. Hal ini berarti karyawan sangat setuju untuk membenarkan bahwa mereka mampu menggunakan peralatan yang ada yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Rasa Nyaman Bekerja di PT. Nipress

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	23	115	33,82
Setuju	4	37	148	43,53
Ragu-ragu	3	25	75	22,05
Tidak setuju	2	1	2	0,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	340	100
Nilai Indeks				3,4

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{340}{430} \times 100\% = 79,06\%$$



Pada skala di atas, penilaian responden mengenai rasa nyaman bekerja di PT. Nipress adalah 79,06% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa nyaman bekerja di PT. Nipress.

3. Attitude toward The Management/Pandangan Terhadap Manajemen

Rasa saling percaya, saling menghormati dan saling membutuhkan harus ditanamkan di dalam hati para karyawan dan atasan mereka. Karena jika tidak ada itu semua maka akan terjadi kesenjangan sosial yang akan mengakibatkan konflik antara karyawan dan para karyawannya.

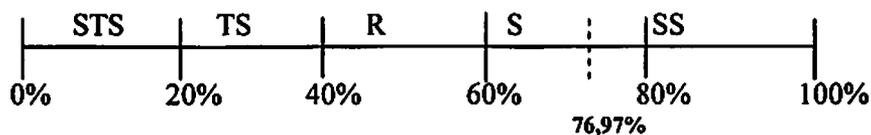
Berikut data responden yang ada untuk dapat menggambarkan sikap dan pandangan karyawan terhadap atasannya.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan-Kebijakan Manajer yang Ada Saat ini Mendukung Karyawan

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	18	90	27,19
Setuju	4	41	164	49,55
Ragu-ragu	3	23	69	20,84
Tidak setuju	2	4	8	2,42
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	331	100
Nilai Indeks				3,31

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{331}{430} \times 100\% = 76,97\%$$



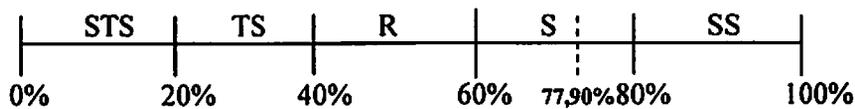
Pada skala di atas, penilaian responden mengenai kebijakan – kebijakan yang ada saat ini mendukung karyawan adalah 76,97% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti bahwa karyawan setuju untuk membenarkan bahwa kebijakan – kebijakan yang ada saat ini sangat mendukung karyawan.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Rasa Bangga Memiliki Atasan yang Ada saat ini

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	21	105	31,34
Setuju	4	40	160	47,76
Ragu-ragu	3	20	60	17,91
Tidak setuju	2	5	10	2,98
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	335	100
Nilai Indeks				3,35

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{335}{430} \times 100\% = 77,90\%$$



Pada skala di atas, penilaian responden mengenai rasa bangga memiliki atasan seperti saat ini adalah 77,90% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa mereka bangga memiliki atasan yang ada saat ini.

4. Harapan Yang dikandung Oleh Individu atau Karyawan

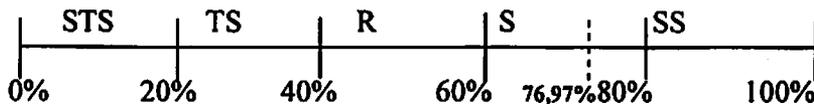
Selain semua yang dijabarkan di atas, ada satu hal lagi yang akan memberikan kita gambaran mengenai kepuasan kerja seseorang. Yaitu harapan yang dimiliki oleh orang tersebut haruslah sesuai dengan apa yang terjadi atau kenyataannya.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai Selisih dari Harapan dan Kenyataan yang Diterima

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	18	90	27,19
Setuju	4	39	156	47,13
Ragu-ragu	3	27	81	24,48
Tidak setuju	2	2	4	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	331	100
Nilai Indeks				3,31

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% = \frac{331}{430} \times 100\% = 76,97\%$$



Pada skala di atas, penilaian responden mengenai perasaan bahwa apa yang di harapkan sesuai dengan apa yang diterima saat ini adalah 76,97% berada pada daerah setuju. Hal ini berarti karyawan setuju untuk membenarkan bahwa apa yang mereka harapkan sesuai dengan apa yang diterima mereka saat ini.

Berikut dibawah ini adalah tabel tanggapan responden atas setiap butir pertanyaan yang ada di variabel (Y) kepuasan kerja.

Tabel 4.29

Tanggapan Atas Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	Kriteria
15. Anda tidak pernah mengalami frustrasi di tempat kerja Anda saat ini	Setuju
16. Anda merasa tenang dengan teman sekerja Anda saat ini	Sangat Setuju
17. Anda dapat menggunakan semua perlengkapan yang disediakan PT. Nipress, Tbk yang berhubungan dengan pekerjaan Anda	Sangat Setuju
18. Anda merasa nyaman bekerja di PT. Nipress, Tbk	Setuju
19. Anda merasa bahwa kebijakan - kebijakan yang ada saat ini sangat mendukung Anda	Setuju
20. Anda bangga memiliki seorang atasan seperti atasan Anda saat ini	Setuju
21. Anda merasa apa yang Anda harapkan sesuai dengan apa yang Anda terima saat ini	Setuju

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Berdasarkan pada perhitungan tabulasi hasil jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) didapat nilai bahwa nilai rata-rata variabel (Y) sebesar 27,79 (lampiran 4).

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan,, maka dilihat dari nilai setiap responden yang memiliki nilai diatas rata – rata atau lebih dari angka 27,79. Dari 86 nilai responden terdapat 51 responden yang memiliki nilai diatas rata-rata. Hasil dari perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total Responden Diatas Rata – rata}}{\text{Total Responden}} \times 100\% = \frac{51}{86} \times 100\% = 59,3\%$$

Hasil dari nilai rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai Interval kepuasan kerja sebagai berikut:

Interval Nilai	Persentase (%)	Keterangan
80 – 100		Sangat Baik
60 – 79		Baik
40 – 59	59,3	Cukup Baik
20 – 39		Kurang Baik
0 – 19		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Interval Kepuasan Kerja terletak antara 40-59 atau setara dengan 59,3%, yang artinya kepuasan kerja PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor cukup baik.

4.2.3. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor

Bagai sebuah motor penggerak yang bergerak beraturan dan dinamis, budaya organisasi menggerakkan semua kegiatan di dalam organisasi/perusahaan. Maka dari itu budaya organisasi dibuat agar menjadi acuan baku bagi setiap anggota organisasi sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku.

Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan sebuah kondisi organisasi/perusahaan yang kuat pula. Karena dengan adanya budaya yang kuat bahkan dari lini atas hingga lini paling bawah pun akan mengalami suatu kondisi keberaturan yang konstan tapi tidak mengekang. Begitu pula dengan PT. Nipress, Tbk yang memiliki budaya organisasi yang unik

karena menggabungkan sebuah konsep kedisiplinan Jepang dan kebudayaan Indonesia yang bersahaja yang kemudian membentuk budaya organisasi yang kokoh dan cenderung stabil.

Begitu luasnya kontribusi budaya organisasi dalam membangun semua lini dalam sebuah perusahaan, bahkan budaya organisasi pun bisa memberikan kontribusinya untuk kepuasan kerja karyawannya. Karenanya perusahaan harus mulai memperhatikan masalah budaya organisasi ini dengan serius karena jika karyawan-karyawan merasa nyaman berada dalam ruang lingkup perusahaan maka tidak akan diragukan lagi mereka akan tetap loyal dan bersemangat dalam bekerja hingga akhirnya akan menciptakan keefektifan dan produktivitas yang tinggi.

Untuk lebih jelasnya kita akan uji hubungan atau korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dengan menggunakan analisis statistik koefisien korelasi rank spearman, berikut perhitungannya :

Tabel 4.30
Tabel Penolong Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

N	X	Y	R(X)	R(Y)	di	di ²
1	54	24	54,5	72,5	-18	324
2	36	22	84	80	4	16
3	50	26	71	62,5	8,5	72,25
4	53	24	60,5	73	-12,5	156,25
5	53	24	60	72,5	-12,5	156,25
6	53	24	59,5	72	-12,5	156,25
7	45	23	73,5	74	-0,5	0,25
8	41	20	77,5	79	-1,5	2,25
9	25	22	80	75,5	4,5	20,25
10	55	28	53	47	6	36
11	50	23	66,5	72,5	-6	36
12	61	31	23	21	2	4
13	57	25	42,5	65	-22,5	506,25
14	62	31	17	20,5	-3,5	12,25

15	46	25	67	63,5	3,5	12,25
16	53	31	55	20	35	1225
17	56	22	45	68	-23	529
18	52	26	55	58	-3	9
19	56	28	44,5	43,5	1	1
20	59	30	30,5	28,5	2	4
21	50	25	58	59	-1	1
22	45	21	61	64,5	-3,5	12,25
23	51	25	55	58,5	-3,5	12,25
24	40	23	64	62	2	4
25	32	16	64	64	0	0
26	54	30	49	28	21	441
27	62	30	16,5	27,5	-11	121
28	49	24	55	58,5	-3,5	12,25
29	62	31	16	19,5	-3,5	12,25
30	51	25	51,5	55	-3,5	12,25
31	53	27	48,5	48	0,5	0,25
32	51	28	50	39	11	121
33	53	27	48	46,5	1,5	2,25
34	44	26	52,5	49,5	3	9
35	48	26	50	49	1	1
36	44	21	51	52	-1	1
37	47	25	50	49,5	0,5	0,25
38	56	27	41	46	-5	25
39	64	33	6	3,5	2,5	6,25
40	41	24	49	48	1	1
41	63	31	10	18	-8	64
42	62	30	13,5	24	-10,5	110,25
43	58	29	30	29	1	1
44	58	28	29,5	34,5	-5	25
45	51	25	42,5	43	-0,5	0,25
46	59	28	25	34	-9	81
47	64	33	5,5	3	2,5	6,25
48	63	32	8,5	8,5	0	0
49	62	29	11	26,5	-15,5	240,25
50	66	33	2	2,5	-0,5	0,25
51	63	32	7	7	0	0
52	65	32	2	6,5	-4,5	20,25
53	60	32	15	6	9	81
54	62	30	7,5	17,5	-10	100
55	64	31	3	11,5	-8,5	72,25

56	60	32	12,5	5,5	7	49
57	58	30	18	15	3	9
58	63	32	4,5	5	-0,5	0,25
59	61	31	7,5	9	-1,5	2,25
60	62	31	5	8,5	-3,5	12,25
61	64	33	2,5	2	0,5	0,25
62	57	28	17	18,5	-1,5	2,25
63	58	30	13,5	10,5	3	9
64	55	28	20,5	17	3,5	12,25
65	60	32	8	3,5	4,5	20,25
66	43	19	23	23	0	0
67	59	30	9,5	9	0,5	0,25
68	61	31	5	6	-1	1
69	54	27	18,5	18,5	0	0
70	60	30	6,5	7,5	-1	1
71	56	28	13,5	12,5	1	1
72	56	29	13	9	4	16
73	57	30	11,5	7	4,5	20,25
74	59	32	7	3	4	16
75	60	28	6	9	-3	9
76	61	29	4,5	6,5	-2	4
77	57	31	8	4,5	3,5	12,25
78	58	31	6	4	2	4
79	58	28	5,5	5,5	0	0
80	64	32	2	2,5	-0,5	0,25
81	63	32	2	2	0	0
82	61	29	2	2	0	0
83	58	28	2	2	0	0
84	54	27	4	4	0	0
85	51	27	4	3,5	0,5	0,25
86	55	27	3	3	0	0
Σ	4737	2390				5077,5
Σ	55,0814	27,7907				

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010

Koefisien Rank Spearman

$$rs = 1 - \frac{6\Sigma di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rs = 1 - \frac{6 \cdot (5077,5)}{86 \cdot (86^2 - 1)}$$

$$rs = 1 - \frac{30465}{635970} = 1 - 0,047903202 = 0,952096797$$

Jadi, nilai korelasi hasil pengolahan data didapat bahwa korelasi antara nilai budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress yaitu sebesar (rs) 0,95. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa keadaan budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat atau terdapat hubungan yang nyata antar variabel.

Untuk menguji hipotesisnya, dihitung menggunakan uji hipotesis dua arah dengan taraf nyata 2,5% dan $df = (n-2)$ berikut perhitungannya :

$$H_0 : r = 0$$

$$H_a : r \neq 0$$

$$\begin{aligned} t\text{-hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-rs^2)}} \\ &= \frac{0,95\sqrt{86-2}}{\sqrt{(1-0,95^2)}} \\ &= \frac{0,95 \times 9,16}{\sqrt{(1-0,9025)}} \\ &= \frac{8,706}{\sqrt{0,0975}} \\ &= 27,88 \end{aligned}$$

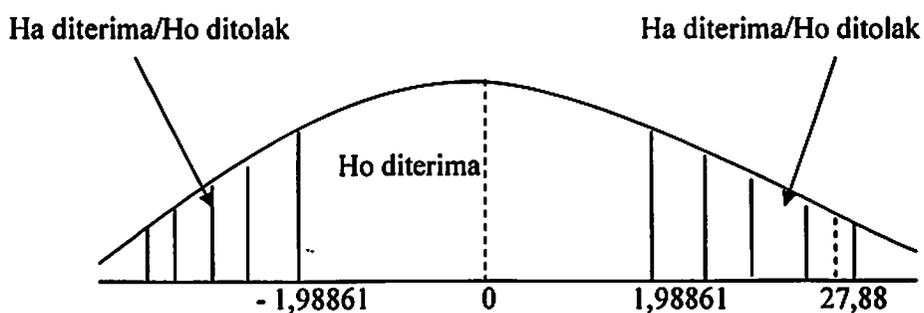
Jadi, nilai t-hitungnya adalah 27,88

Dari perhitungan di atas, maka didapat t-hitung nya sebesar 27,88 dan sekarang untuk membuktikan hipotesisnya harus dibandingkan dengan t-tabelnya :

- Jika $t\text{-hitung} < \text{t-tabel}$ maka, H_0 diterima
- Jika $t\text{-hitung} > \text{t-tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima

Untuk menentukan t-tabel adalah dengan menggunakan taraf nyata 5%, karena ini menggunakan uji hipotesis dua arah maka taraf nyata menjadi $1/2\alpha$ yaitu 0,025 dan $df = (n-2)$, maka didapat nilai t-tabelnya adalah 1,98861. Dan dapat terlihat bahwa nilai t-hitung jauh lebih besar dibanding dengan t-tabel. Jika dikriteriakan hasil pengujiannya adalah :

$t\text{-hitung} (27,88) > \text{t-tabel} (1,98861)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, budaya organisasi berhubungan nyata dengan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.
Daerah penolakan/penerimaan H_0

Berdasarkan gambar tersebut dapat dinyatakan bahwa t-hitung pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a , maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hasil perhitungan dengan rumus dan dibuktikan dengan kurva, dapat disimpulkan bahwa keadaan budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Terdapat dua jenis simpulan yang penulis ingin sampaikan setelah melalui pembahasan di bab sebelumnya dan simpulan tersebut terdiri dari :

Simpulan umum :

Bahwa setelah melakukan riset dan observasi PT. Nipress, Tbk penulis mengambil kesimpulan bahwa konsep budaya organisasi yang ada di sana sangat baik untuk perkembangan perusahaan kedepannya, pihak manajemen membuat kebijakan-kebijakan serta peraturan yang sifatnya sangat fleksibel namun sangat tegas dan bermakna. Lalu mengenai kepuasan kerja karyawan di sana cukup baik yang masih harus terus ditingkatkan untuk terciptanya keadaan yang kondusif di perusahaan.

Simpulan khusus :

1. Berdasarkan hasil perhitungan di dapat nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 56,98% dan terletak di interval nilai 40-59. Hal ini menandakan bahwa keadaan budaya organisasi PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor cukup baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan di dapat nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 59,3% dan terletak di interval 40 – 59. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT.Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor cukup baik.

3. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi Rank Spearman didapat (r_s) sebesar 0,95. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja karyawan PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan $\alpha = 5\%$ dan $df = 84$, maka didapat t-tabelnya sebesar 1,66320 dan t-hitungnya sebesar 27,88. Jika dikriteriakan : t-hitung ($27,88$) > t-tabel ($1,66320$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa budaya organisasi berhubungan nyata dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang didapat sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor, yaitu :

1. Bila dilihat dari nilai interval budaya organisasi sebesar 56,98, yang menandakan bahwa budaya organisasi pada PT. Nipress, Tbk cukup baik. Oleh karena itu, PT. Nipress harus lebih memperhatikan keadaan budaya organisasi agar keadaannya menjadi lebih baik lagi, terutama pada kebijakan-kebijakan prosedural yang terkadang kurang dimengerti dan dipahami oleh karyawan khususnya untuk karyawan baru.
2. Bila dilihat dari nilai kepuasan kerja sebesar 59,3 yang menandakan bahwa kepuasan kerja pada PT. Nipress, Tbk cukup baik. Oleh karena itu, PT. Nipress harus lebih meningkatkan *internal service* bagi

internal consumer yaitu karyawan agar kepuasan kerjanya lebih baik lagi dan menjadikan suasana serta kondisi disana kondusif.

JADWAL PENELITIAN

Kegiatan		Sept	Okt	Nov	April	Mei	Juli	Agst	Okt	Nov
1. Pengajuan judul makalah seminar	*									
2. Pengesahan judul makalah seminar	*									
3. Studi Pustaka		**	***	*						
4. Pelaksanaan Riset			***	*						
5. Penulisan makalah seminar			***	**						
6. Penyerahan makalah seminar				**						
7. Seminar				**						
8. Revisi Makalah Seminar				***						
9. Pengesahan Makalah Seminar				***						
10. Pengumpulan Data*)					**					
11. Pengolahan Data								*		
12. Penulisan Laporan dan Bimbingan								**	**	
13. Sidang Skripsi									***	
14. Penyempurnaan Skripsi										***
15. Pengesahan										***

Catatan :

* = menunjukkan minggu ke

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. Et.al.2008.*Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*.Graha Ilmu,Yogyakarta.
- Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. 2000. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi 3, Penerbit Liberty, Jakarta.
- Dubrin, Andrew J. And R. Duane Ireland.1993.*Management & Organization 2nd Ed.*South-western Publishing co, Cincinnati – Ohio.
- Edison, Emron.2009.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Alfa Beta, Bandung.
- Gatewood, Robert D. 1999. *Marketing Management, Concept, Application*. Austin, USA.
- Gitosudarmo, I. dan Nyoman. 2002. *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani.1996.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gunung Agung, Jakarta.
- Kussriyanto, B. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan PT. Pustaka Bina Pressindo, Jakarta.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson.2000.*Human Resources Management – Alih bahasa Edisi 1*.Salemba Empat, Jakarta.
- Mcshane, Steven L. dan Mary ann Von Glinow.2008.*Organizational Behavior 4th Ed.*McGrow-Hill Irwin, New York.
- Miner, John B. dan Donald P. Crane.1995.*Human Resource Management – The Strategic Perspective*.Harper Collins Publisher, New York.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Rachmawati, Ike Kusdyah.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.CV Andi Offset, Yogyakarta.

Robbins, Stephen P.2003.*Organizational Behavior 10th ed*.Pearson Education, Inc. USA.

_____.2006.*Perilaku Organisasi Edisi 10 – Alih Bahasa : Drs. Benyamin Molan*.PT Indeks, Jakarta.

Robbins, Stephen. P and Coulter, Marry. 2005. *Manajemen Alih Bahasa : T.Hermaya, Harry Slamet, PT Indeks, Yogyakarta*.

Schermerhorn, Jhon. R. 1999. *Management*, sixth Edition, Jhon Willey and Sons Harper Collins College Publishers, New England.

Siagian, Sondang P.,2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT Bumi Aksara, Jakarta.

Sopiah.2008.*Perilaku Organisasional*.Andi Offset, Yogyakarta.

Sugiyono.2010.*Statistik Untuk Penelitian*.Alfabeta,Bandung

Supranto, J.2000.*Statistik : Teori dan Aplikasi Edisi keenam Jilid 1*.Erlangga, Jakarta.

_____. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 2*.Erlangga, Jakarta.

Suwanto, FX.1999.*Perilaku Keorganisasian*.Univ. Atma Jaya, Yogyakarta.

Umar, Husein. 2004. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.

Werther, William B. dan Keith Davis.1996.*Human Resources Management*. McGraw-Hill, New York.

Homepage

Amirin, Tatang M.2010.*Ukuran Sampel : Rumus*

Slovin.<http://tatangmanguny.wordpress.com/2010/04/19/ukuran-sampel-rumus-slovin/>(Diakses 20 September 2010)

Nugroho, Galih Purwo dan Mudhari.2009.*Makalah Budaya*

Organisasi.<http://www.scribd.com/doc/24369362/Budaya-Organisasi.pdf>/(diakses pada tanggal 19 Juni 2010)

Lampiran



SURAT KETERANGAN

NO. 007 / HRD-NIPS / PKL / IX / 2010

Yang bertanda tangan dibawah ini, HRD & GA Manager PT. NIPRESS, Tbk menerangkan bahwa :

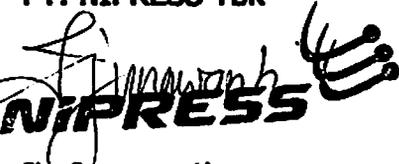
Nama : MOEHAMAD IBNU HASAN
NPM : 021106082
Jurusan : Manajemen
Sekolah : Universitas Pakuan Bogor

Nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan riset mulai tanggal 05 Juli 2010 s/d 29 Juli 2010 di PT. NIPRESS Tbk.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Klapanunggal
Pada tanggal : 19 Oktober 2010

PT. NIPRESS Tbk


NIPRESS

Iin Junawanti

HRD & GA Department



Bogor, Oktober 2010

Assalamualaikum Wr. Wb,

Para Bapak/Saudara/Saudari Karyawan PT. Nipress yang terhormat.

Saya adalah Mahasiswa aktif semester akhir yang sedang melakukan penelitian yang berjudul **"Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada PT. Nipress, Tbk di Cileungsi – Bogor"**. Dan saya mohon kepada Bapak/Saudara/Saudari berkenan untuk mengisi kuisisioner ini dengan memberi tanda lingkaran (O) pada jawaban yang tersedia dengan merujuk pada angka-angka yang ada untuk menilai sesuai dengan perasaan yang Anda rasakan. Kerahasiaan jawaban anda akan terjaga sepenuhnya, jadi dimohonkan agar bisa dijawab dengan sejujur - jujurnya. Partisipasi Anda sangat saya harapkan dalam mengisi kuesioner ini.

Keterangan :
1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Ragu - Ragu
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

A. Aspek Identitas Responden

1. Usia :

- < 20 Tahun
- 21 - 25 Tahun
- 26 – 35 Tahun
- 36 – 45 Tahun
- 46 – 55 Tahun
- > 55 Tahun

2. Jenis Kelamin :

- Pria
- Wanita

3. Masa Jabatan/Lamanya Bekerja di perusahaan :

- < 1 Tahun
- 2 – 3 Tahun
- 4 – 5 Tahun
- > 5 Tahun

4. Tingkat Pendidikan Terakhir yang Berhasil Anda Selesaikan :

- SD
- SMP/Mts
- SMU/MA
- D3
- S1

B. Aspek Budaya Organisasi yang Ada di Perusahaan

Pertanyaan	Skala				
1. Atasan saya mendorong saya untuk mengembangkan gagasan-gagasan baru dan berbeda	1	2	3	4	5
2. Atasan saya lebih menyukai pemikiran yang berani	1	2	3	4	5
3. Saya diarahkan untuk memiliki kecermatan dalam bekerja	1	2	3	4	5
4. Saya diharuskan untuk mampu menganalisa masalah yang ada	1	2	3	4	5
5. Atasan saya lebih mengutamakan proses dibanding dengan hasil	1	2	3	4	5
6. Atasan saya tidak percaya bahwa "Hasil Akhir itu Mempengaruhi Penilaian"	1	2	3	4	5
7. Atasan saya lebih memperhatikan saya dalam menyelesaikan hasil daripada hasil itu sendiri	1	2	3	4	5
8. Atasan saya sangat peka terhadap kebutuhan dan masalah saya	1	2	3	4	5
9. Sebagian besar penilaian terhadap saya tergantung pada bagaimana saya bekerja dengan yang lain dalam divisi/departemen masing-masing	1	2	3	4	5
10. Atasan saya menyukai bawahan yang saling membantu dalam mengerjakan tugas	1	2	3	4	5
11. Orang yang agresif dan bersaing tidak mendapatkan keuntungan dalam perusahaan	1	2	3	4	5
12. Saya sering merasa senang dan bersemangat bila saat mulai masuk ke kantor	1	2	3	4	5
13. Atasan saya lebih menyukai perubahan daripada stabilitas	1	2	3	4	5
14. Atasan saya mendorong saya untuk melihat dunia secara berbeda	1	2	3	4	5

C. Aspek Kepuasan Kerja yang Ada di Perusahaan

Pertanyaan	Skala				
15. Anda tidak pernah mengalami frustrasi di tempat kerja Anda saat ini	1	2	3	4	5
16. Anda merasa tenang dengan teman sekerja Anda saat ini	1	2	3	4	5
17. Anda dapat menggunakan semua perlengkapan yang disediakan PT. Nipress, Tbk yang berhubungan dengan pekerjaan Anda	1	2	3	4	5
18. Anda merasa nyaman bekerja di PT. Nipress, Tbk	1	2	3	4	5
19. Anda merasa bahwa kebijakan - kebijakan yang ada saat ini sangat mendukung Anda	1	2	3	4	5
20. Anda bangga memiliki seorang atasan seperti atasan Anda saat ini	1	2	3	4	5
21. Anda merasa apa yang Anda harapkan sesuai dengan apa yang Anda terima saat ini	1	2	3	4	5

SELESAI

Mohon Anda periksa sekali lagi untuk memastikan bahwa semua pertanyaan telah terjawab.

Terima kasih atas kerja sama Anda, Semoga sukses!!

Lampiran 3.

Tabulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Budaya Organisasi (X)

Resp	Pertanyaan														Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	54
2	3	2	5	1	1	1	2	3	5	3	5	2	1	2	36
3	4	3	4	3	3	5	4	2	3	4	4	5	3	3	50
4	5	3	4	4	3	2	3	3	5	5	3	4	5	4	53
5	5	3	4	4	3	2	3	3	5	5	3	4	5	4	53
6	5	3	4	4	3	2	3	3	5	5	3	4	5	4	53
7	3	1	5	1	1	3	3	4	5	4	3	5	4	3	45
8	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	41
9	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	4	2	1	25
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
11	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	50
12	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	61
13	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	57
14	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	62
15	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	46
16	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	53
17	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	56
18	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	52
19	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	56
20	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	59
21	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	50
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	45
23	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	51
24	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	40
25	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	32
26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	54
27	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	62
28	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	49
29	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	62
30	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	51
31	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	53
32	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	51
33	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	53
34	4	2	5	1	1	1	5	5	4	3	4	2	4	3	44
35	4	2	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	48
36	4	2	5	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	44
37	4	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	47

38	4	2	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	56
39	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	64
40	3	4	5	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	41
41	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	63
42	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	62
43	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	58
44	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	58
45	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	51
46	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	59
47	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	64
48	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	63
49	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	62
50	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	66
51	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	63
52	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	65
53	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	60
54	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	62
55	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	64
56	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	60
57	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	58
58	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	63
59	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	61
60	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	62
61	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	64
62	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	57
63	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	58
64	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	55
65	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	60
66	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	43
67	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	59
68	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	61
69	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	54
70	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	60
71	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	56
72	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	56
73	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	57
74	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	59
75	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	60
76	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	61
77	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57
78	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	58
79	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	58
80	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	64

81	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	63
82	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	61
83	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	58
84	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	54
85	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	5	51
86	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	55
Jumlah														4737	
Nilai Rata-rata Indeks														55,08	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2010

Lampiran 4.**Tabulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Resp	Pertanyaan							Σ
	15	16	17	18	19	20	21	
1	4	3	4	3	3	3	4	24
2	3	2	5	3	4	3	2	22
3	4	3	4	3	3	5	4	26
4	5	3	4	4	3	2	3	24
5	5	3	4	4	3	2	3	24
6	5	3	4	4	3	2	3	24
7	3	3	5	3	3	3	3	23
8	2	2	3	3	3	4	3	20
9	3	4	2	3	4	2	4	22
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	3	3	3	4	3	4	3	23
12	5	5	5	5	3	4	4	31
13	4	4	4	3	3	3	4	25
14	4	4	5	5	4	5	4	31
15	3	3	3	3	3	4	3	22
16	4	4	3	4	3	4	4	26
17	4	5	5	4	3	3	4	28
18	5	4	5	5	4	4	3	30
19	4	5	5	4	3	3	4	28
20	4	4	4	5	4	5	4	30
21	3	4	3	4	4	4	3	25
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	5	3	3	3	4	4	25
24	2	3	4	4	3	3	4	23
25	2	3	2	2	2	2	3	16
26	4	4	5	4	5	4	4	30
27	4	4	5	4	4	4	5	30
28	3	4	3	4	4	3	3	24
29	4	4	4	5	5	5	4	31
30	3	4	3	3	3	4	5	25
31	4	4	5	4	3	4	3	27
32	4	3	5	5	4	4	3	28
33	4	3	5	4	4	3	4	27
34	4	2	5	3	4	3	5	26
35	4	2	5	3	4	4	4	26
36	4	2	5	3	2	3	2	21
37	4	2	5	3	4	3	4	25

38	4	2	5	3	4	5	4	27
39	5	5	4	5	4	5	5	33
40	3	4	5	4	2	3	3	24
41	5	4	4	4	4	5	5	31
42	4	4	5	4	5	4	4	30
43	5	4	5	4	4	3	4	29
44	4	5	4	3	4	5	3	28
45	4	4	3	4	4	3	3	25
46	4	5	4	3	4	4	4	28
47	5	5	4	5	5	4	5	33
48	5	5	4	5	4	5	4	32
49	4	5	4	3	4	5	4	29
50	5	5	5	4	5	5	4	33
51	4	5	5	4	5	4	5	32
52	4	5	5	5	4	4	5	32
53	5	5	5	4	4	5	4	32
54	4	5	5	4	5	4	3	30
55	5	5	4	4	5	4	4	31
56	5	4	5	5	4	4	5	32
57	4	5	5	4	5	4	3	30
58	4	5	4	5	4	5	5	32
59	4	5	5	4	4	5	4	31
60	5	4	5	4	5	4	4	31
61	5	4	5	4	5	5	5	33
62	4	5	4	3	4	5	3	28
63	5	4	3	4	5	4	5	30
64	4	5	4	5	3	4	3	28
65	4	5	4	5	5	4	5	32
66	2	3	2	3	2	4	3	19
67	4	4	4	5	4	4	5	30
68	4	5	4	5	5	4	4	31
69	5	4	4	3	4	3	4	27
70	4	5	4	4	5	4	4	30
71	4	5	4	3	4	3	5	28
72	4	4	5	4	4	5	3	29
73	5	4	5	4	4	5	3	30
74	5	5	5	5	4	3	3	30
75	4	5	4	4	3	4	4	28
76	4	5	4	3	4	5	4	29
77	4	5	4	5	5	4	4	31
78	5	5	4	5	4	4	4	31
79	4	4	3	5	4	5	3	28
80	4	5	4	5	5	5	4	32

81	4	5	4	5	5	4	5	32
82	4	5	4	5	4	3	4	29
83	4	4	5	4	3	4	4	28
84	3	4	4	3	4	4	5	27
85	4	5	4	4	3	4	3	27
86	3	4	3	4	4	4	5	27
Jumlah								2390
Nilai Rata-rata Indeks								27,79

Sumber : Data kuesioner diolah, 2010