

## **HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA**

**Studi Kasus Pada PT.Nipress, Tbk.**

**Oleh :**

Angka Priatna<sup>1)</sup> dan Moehamad Ibnu Hasan<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

<sup>2)</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

### **ABSTRAK**

Tujuan organisasi bermacam-macam, tergantung dari banyaknya pihak yang berkepentingan (stakeholder) di dalam organisasi itu. Pihak-pihak yang berkepentingan itu antara lain : para pemegang saham, karyawan, pemasok, pemakai, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu 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.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk bisa menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas serta kualitas yang tinggi, yaitu dengan diberlakukannya budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan bila dihubungkan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem dari nilai bersama yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh

anggota-anggota organisasi, dengan diterapkannya budaya organisasi pada suatu organisasi maka hal itu akan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi yang lainnya. Secara sistematis budaya organisasi akan menuntun para karyawan untuk bisa meningkatkan komitmen kerjanya pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan merupakan 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 PT. Nipress, Tbk Bogor. Sedangkan uji hipotesisnya menggunakan  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 84$ , maka didapat  $t$ -tabelnya sebesar 1,9886 dan  $t$ -hitungnya sebesar 27,88. Jika dikriteriakan :  $t$ -hitung (27,88) >  $t$ -tabel (1,9886), maka  $H_a$  diterima. Artinya bahwa budaya organisasi berhubungan nyata dengan kepuasan kerja karyawan PT. Nipress, Tbk Bogor.

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan bisnis semakin ketat, setiap organisasi/perusahaan akan berusaha untuk mempertahankan bisnisnya masing-masing bahkan untuk lebih meningkatkan segala hal

yang berkaitan dengan perusahaan agar bisa bersaing bahkan bisa menang dalam persaingan bisnis. Menerapkan budaya organisasi pada sebuah perusahaan bisa membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan yang lainnya.

Robbins (2006:721) menyatakan : Budaya organisasi merupakan sebuah sistem dari nilai bersama yang akan dipakai sebagai pedoman oleh para anggotanya yang akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi ini berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya di organisasi/ perusahaan dimana karyawan itu bekerja, dan tidak terkait dengan apakah karyawan tersebut menyukai karakteristik budaya organisasi itu atau tidak.

Budaya organisasi sebuah sistem makna bersama, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Budaya organisasi berperan penting dalam membangun semangat kerja dan sikap para karyawan khususnya pada bagian kepuasan kerja agar terciptanya sebuah totalitas dalam bekerja dimana akan menempatkan perusahaan dalam lingkup yang produktif dan menguntungkan. Seperti yang dikemukakan seorang ahl Ardana (2008 : 169) i 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 karyawan.

Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional seseorang baik itu positif maupun negatif terhadap situasi, kondisi dan faktor-faktor lainnya yang menyangkut tugas-tugas dalam pekerjaannya. Sebuah kepuasan kerja dapat terbentuk atau tercipta disebabkan oleh adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya, dimana faktor-faktor ini merupakan aspek penting yang ada dalam perusahaan, seperti : kompensasi, promosi jabatan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, supervisi.

Budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui kohesivitas antar individu dan komitmen dari anggota organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan yang bisa diidentifikasi penulis dan akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

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**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah, dan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah di dapat agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang diterapkan di PT.Nipress,Tbk.
2. Untuk mengetahui kepuasa kerja karyawan PT.Nipress, Tbk.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Nipress, Tbk.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan bentuk sistem yang tertata dengan sedemikianrupa agar semua kegiatan yang menyangkut perusahaan dapat berjalan dengan lancar, terutama dalam membentuk semangat dan prilaku karyawannya. Budaya organisasi merupakan sistem dari nilai bersama dan kepercayaan yang dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh para anggota-anggota organisasi/perusahaan tersebut.

Ada 7 dimensi dari budaya organisasi dimana akan memberikan sebuah hakikat dari budaya organisasi itu sendiri, 7 dimensi itu adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauhmana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail. Sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada 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 memeperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim bukannya individu.
6. Keagresifan. Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya bersantai-santai.
7. Kemantapan. Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan. (Robbins, Stephen P, 2006: 721)

Menurut Ardana (2008, 174) Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, diantaranya adalah:

1. Sebagai tapal batas, yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
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 prilaku karyawan.

6. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja/karyawan.

## 2.2. Kepuasan Kerja

Siagian (2003:294) menyatakan: Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional seseorang baik itu positif maupun negatif terhadap situasi, kondisi dan faktor-faktor lain yang menyangkut tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Sebuah kepuasan kerja dapat terbentuk/tercipta disebabkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Ardana (2008,23) faktor-faktor tersebut diantaranya: Kompensasi, promosi jabatan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan supervisi.

Sedangkan menurut Sopiah (2008,172), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu adalah:

1. Promosi
2. Gaji
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Supervisi
5. Teman kerja
6. Keamanan kerja
7. Kondisi kerja
8. Administrasi / kebijakan perusahaan
9. Komunikasi
10. Tanggung jawab
11. Pengakuan
12. Prestasi kerja
13. Kesempatan untuk berkembang.

Menurut Byars (1997 :318) menyatakan bahwa ada lima komponen penting pembentuk kepuasan kerja (penulis mengambilnya empat komponen saja) yaitu :

1. Attitude toward the 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.

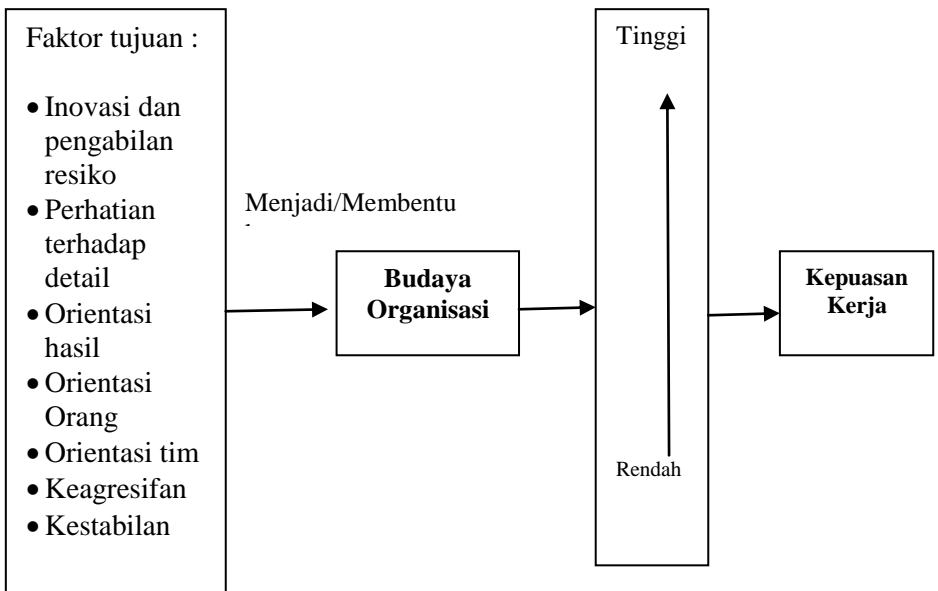
### 2.3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.

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 dengan akal sehat. Sebuah teori yang telah ada sebelumnya dan diungkap oleh para ahli dalam penelitian yang mereka lakukan. Ada dua teori yang mengaitkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, teori itu adalah :

Menurut Obgor 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 effect employeesatisfaction, with the impact being greater for stronger culture".*



Sumber : Robbins (2006, 748; telah dimodifikasi)

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Untuk memperoleh fakta dalam menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran, maka dilakukan pengumpulan dan penganalisaan data dan informasi secara teliti, jelas dan sistematis.

Jenis penelitian yang digunakan 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.

#### 3.1. Metode dan Tehnik Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey, dimana akan diketahui fenomena dalam bentuk hubungan variabel.

Tehnik Penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survei dari kuesioner.

Unit analisis berupa individual khususnya karyawan pada bagian produksi sebanyak 86 orang dari 600 orang karyawan.

Metode penarikan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan simple random sampling (sampling acak sederhana)

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara, menyebar kuesioner untuk 86 orang karyawan bagian produksi PT.Nipress, Tbk dan melakukan riset kepustakaan.

### 3.2. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu:

1. Variabel independen atau variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi
2. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja

Selanjutnya kedua variabel tersebut dioperasionalkan dan dituangkan kedalam bentuk tabel sebagai berikut :

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Skala</b>
Budaya Organisasi (Variabel X)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Manusia/Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan/Kestabilan	✓ Kebebasan berinovasi dan mengambil resiko	Ordinal
		✓ Kecermatan dalam bekerja	Ordinal
		✓ Kemampuan Analisa Masalah	Ordinal
		✓ Lebih mengutamakan hasil atau proses	Ordinal
		✓ Lebih mengutamakan orangnya daripada hasilnya	Ordinal
		✓ Kerja tim bukan individu	Ordinal
		✓ Semangat Kerja atau agresif	Ordinal
✓ Status quo atau perubahan	Ordinal		
Kepuasan	1. Attitude toward the	✓ Pandangan	Ordinal

**Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja  
Studi Kasus Pada Pt.Nipress, Tbk.**

Kerja (Variabel Y)	work group (sikap terhadap kelompok kerja)	tentang teman sekerja/kelompok kerja	Ordinal
	2. Attitude toward the company (sikap terhadap perusahaan)	✓ Pandangan terhadap 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	

### 3.3. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data adalah :

a. Korelasi Rank spearman

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

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } di^2 \\ = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

rs = Koefisien Rank Spearman

n = Ukuran sampel

R = Ranking

di = Selisih dari perhitungan 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:

#### 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 daripada harga t yang didapat dari tabel distribusi dengan  $\alpha$  yang dipilih. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi mempunyai

hubungan dengan kepuasan kerja dilakukan dengan pengujian hipotesis melalui statistik t dengan rumus:

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

Keterangan :

$t_h$  = t hitung

rs = Koefisien korelasi rank spearman

n = Jumlah sampel

Dimana rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

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

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagian besar organisasi/perusahaan memiliki caranya tersendiri untuk bisa terus bertahan dalam dunia

---

industri yang masing-masing. Cara-cara tersebut dimiliki oleh setiap organisasi/perusahaan untuk bisa terus berkembang atau mempertahankan diri dari gencarnya persaingan antara perusahaan yang bergerak dibidang yang sama, juga untuk menjadikan kepribadian/personality perusahaan yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya, serta menjadi acuan baku bagaimana semua anggota bersikap.

#### 4.1. Keadaan Budaya Organisasi PT.Nipress,Tbk

Untuk melihat bagaimana keadaan budaya organisasi di PT. Nipress, Tbk, maka harus dilihat dari 7 hakikat budaya organisasi, yaitu : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan serta kestabilan/kemantapan, ke tujuh hakekat itu harus dilihat dari sub-indikatornya.

Setelah mengadakan penelitian melalui beberapa tanggapan responden mengenai budaya organisasi maka diperoleh hasil:

1. Penilaian responden mengenai sejauhmana atasan mereka mendorong untuk meakukan gerakan inovatif/gagasan baru dalam berkegiatan dan berfikir di organisasi adalah 79,53, berada pada daerah setuju.
2. Penilaian responden mengenai atasan lebih menyukai pemikiran yang berani adalah 80,23, berada pada daerah sangat setuju.
3. Penilaian responden mengenai atasan yang mengarahkan mereka untuk selalu cermat dalam

bekerja dan detail dalam melakukan aktifitas adalah 83,49%, berada pada daerah sangat setuju.

4. Penilaian responden mengenai atasan yang selalu mengarahkan karyawan untuk mampu menganalisa masalah yang ada adalah 77,67%, berada pada daerah setuju.
5. Penilaian responden mengenai atasan yang mengutamakan proses dibanding dengan hasil itu sendiri adalah 74,42% berada pada daerah setuju.
6. Penilaian responden mengenai atasan yang tidak percaya bahwa hasil akhir mempengaruhi penilaian adalah 76,98%, berada pada daerah setuju.
7. Penilaian responden mengenai atasan mereka yang sangat mementingkan mereka dalam proses mencapai hasil dibanding dengan hasil itu sendiri adalah 73,72%, berada pada daerah setuju.
8. Penilaian responden mengenai kepekaan atasan terhadap kebutuhan dan masalah karyawan adalah 75,35% berada pada daerah setuju.
9. Penilaian responden mengenai sebagian besar penilaian terhadap karyawan tergantung pada bagaimana mereka bekerjasama dengan yang lain dalam bagian masing-masing adalah 79,07, berada pada daerah setuju.
10. Penilaian responden mengenai atasannya lebih menyukai bawahan yang saling membantu dalam menyelesaikan tugasnya adalah 81,63%, berada pada daerah sangat setuju.
11. Penilaian responden mengenai orang yang agresif tidak akan mendapatkan keuntungan



dalam perusahaan adalah 78,84%, berada pada daerah setuju.

12. Penilaian responden mengenai perasaan semangat ketika hendak menuju ke kantor adalah 77,90%, berada pada daerah setuju.
13. Penilaian responden mengenai atasan mereka lebih menyukai perubahan dibanding dengan stabilitas adalah 82,79%, berada pada daerah sangat setuju.
14. Penilaian responden mengenai atasan mendorong mereka untuk melihat dunia secara berbeda adalah 76,97%, berada pada daerah setuju

Tabel  
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	Setuju

---

**Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja  
Studi Kasus Pada Pt.Nipress, Tbk.**

kebutuhan dan masalah saya	
9. Sebagian besar penilaian terhadap saya tergantung pada bagaimana saya bekerja dengan yang lain dalam devisi 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 kantor	Setuju
13. Atasan saya lebih menyukai perubahan daripada stabilitas	Sangat setuju
14. Atasan saya mendorong saya untuk melihat dunia secara berbeda	Setuju

Berdasarkan pada perhitungan tabulasi hasil jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi (X) didapat nilai rata-rata 55,08. Dari 86 orang responden 49 orang yang memiliki nilai diatas rata-rata. Adapun Hasil dari perhitungannya adalah:

$$\frac{\text{Total Responden diatas Rata - rata}}{\text{Total Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{49}{86} \times 100\% = 56,98\%$$

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

<b>Interval Nilai</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Keterangan</b>
80 – 100		Sangat baik

60 – 79		Baik
40 – 59	56,98%	Cukup baik
20 – 39		Kurang baik
0 – 19		Sangat kurang baik

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa interval budaya organisasi diantara 40-59 atau setara dengan 56,98% yang berarti keadaan budaya organisasi pada PT.Nipress , Tbk Cileungsi Bogor cukup baik.

#### **4.2. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT.Nipress, Tbk.**

Kepuasan kerja merupakan hal yang terkadang terlupakan oleh perusahaan dikarenakan terlalu fokus terhadap peningkatan produksi atau pengembangan perusahaan. Padahal sudah diketahui bersama bahwa yang menjadi motor penggerak roda kehidupan perusahaan adalah faktor manusia. Untuk menjaga agar faktor manusia (karyawan) tetap mau untuk bekerja dan merasa nyaman adalah cara terpenting untuk membuat mereka tetap bekerja dengan memiliki kepuasan yang diharapkan karyawan dalam bekerja.

Untuk menilai bagaimana tingkatan sebuah kepuasan kerja bisa dilihat dari 4 dimensi yang ada, yaitu: sikap atau pandangan terhadap kelompok kerja, sikap atau pandangan terhadap perusahaan, sikap atau pandangan terhadap atasan dan harapan yang terkandung oleh karyawan itu sendiri.

Berikut ini adalah penjabaran dari setiap butir pertanyaan yang da di variabel kepuasan kerja (Y):

1. Penilaian responden mengenai tidak pernah mengalami frustrasi dalam perusahaan adalah 9,53%, berada pada daerah setuju
2. Penilaian responden mengenai nyaman atau tidaknya teman sekerja saat ini adalah 82,09%, berada pada daerah sangat setuju
3. Penilaian responden mengenai karyawan mampu menggunakan peralatan yang disediakan yang berhubungan dengan pekerjaannya adalah 83,49%, berada pada daerah sangat setuju.
4. Penilaian responden mengenai rasa nyaman bekerja di PT.Nipress,Tbk adalah 79,06%, berada pada daerah setuju.
5. Penilaian responden mengenai kebijakan-kebijakan yang ada saat ini mendukung karyawan adalah 76,97%, berada pada daerah setuju.
6. Penilaian responden mengenai rasa bangga memiliki atasan seperti saat ini adalah 77,90%, berada pada daerah setuju
7. Penilaian responden mengenai perasaan bahwa apa yang diharapkan sesuai dengan apa yang diterima saat ini adalah 76,97%, berada pada daerah setuju.

Tabel  
Tanggapan Responden Atas Pertanyaan Variabel  
Kepuasan Kerja (Y)

<b>Pertanyaan</b>	<b>Kriteria</b>
1. Anda tidak pernah mengalami prustasi di tempat kerja anda saat ini	Setuju
2. Anda merasa tenang dengan teman sekerja anda saat ini	Sangat setuju

**Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja  
Studi Kasus Pada Pt.Nipress, Tbk.**

3. Anda dapat menggunakan semua perlengkapan yang disediakan perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaan anda	Sangat setuju
4. Anda merasa nyaman bekerja di PT.Nipress,Tbk	Setuju
5. Anda merasa bahwa kebijakan yang ada saat ini mendukung anda	Setuju
6. Anda bangga memiliki seorang atasan seperti atasan anda sekarang ini	Setuju
7. Anda merasa apa yang anda harapkan sesuai dengan apa yang anda terima saat ini	Setuju

Berdasarkan pada perhitungan tabulasi hasil jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) didapat nilai rata-rata 27,79. Dari 86 orang responden 51 orang responden yang memiliki nilai diatas rata-rata. Adapun hasil dari perhitungannya adalah :

$$\frac{\text{Total Responden diatas Rata - rata}}{\text{Total Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{51}{86} \times 100\% = 59,3\%$$

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

<b>Interval Nilai</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Keterangan</b>
80 – 100		Sangat baik
60 – 70		Baik
40 – 59	59,3	Cukup baik
20 – 39		Kurang baik
0 – 19		Sangat kurang

		baik
--	--	------

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai interval kepuasan kerja terletak antara 40-59 atau setara dengan 59,3% yang berarti kepuasan kerja PT.Nipress, Tbk Cileungsi Bogor cukup baik.

### 4.3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan suatu kondisi organisasi/perusahaan yang kuat pula, karen dari lini atas hingga lini paling bawah akan mengalami kondisi keberaturan yang konstan tapi tidak mengekang. Begitu juga 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

Untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja yaitu dengan menggunakan analisis statistik koefisien Korelasi Rank spearman.

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$
$$rs = 1 - \frac{6. (5077,5)}{86. (86^2 - 1)} = 1 - 0,0479 = 0,9521$$

Nilai korelasi dari hasil pengolahan data didapat bahwa korelasi antara nilai budaya organisasi dengan kepuasan

---

kerja karyawan PT.Nipress, Tbk yaitu sebesar (rs) 0,95. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa keadaan budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat ata terdapat hubungan yang nyata antara variabel.

Untuk menguji hipotesisnya digunakan 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-hitung adalah 27,88

Untuk menghitung t-tabel digunakan taraf nyata 5%, karena menggunakan uji hipotesis dua arah maka taraf nyatanya menjadi  $\frac{1}{2} \alpha$  yaitu 0,025 dan  $df=(n-2)$ , hasil yang didapat adalah t-tabel 1,98861. Nilai t-hitung jauh lebih besar dibanding dengan t-tabel.

Jika dikriterikan hasil pengujiannya adalah:

t-hitung (27,88) > t-tabel (1,98861), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya budaya organisasi berhubungan nyata dengan kepuasan kerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa keadaan budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja karyawan.

## **V. KESIMPULAN**

Setelah melakukan riset dan observasi penulis mengambil kesimpulan bahwa konsep budaya organisasi yang diterapkan di PT.Nipress, Tbk sangat baik untuk perkembangan perusahaan kedepannya, pihak manajemen membuat kebijakan-kebijakan serta peraturan yang fleksibel namun sangat tegas dan bermakna. Kepuasan kerja karyawan cukup baik dan masih harus terus ditingkatkan lagi untuk menciptakan keadaan yang kondusif di perusahaan.

Kesimpulan khusus dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 56,98% dan terletak di interval 40-59. Hal ini menandakan bahwa keadaan budaya organisasi PT.Nipress,Tbk Cileungsi Bogor cukup baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 59,3% dan terletak di interval 40-59. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT.Nipress, Tbk Cileungsi Bogor cukup baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Rank Spearman didapat (rs) sebesar 0,95. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan



kepuasan kerja karyawan PT.Nipress, Tbk Cileungsi Bogor.

4. Berdasarkan Uji Hipotesisnya menggunakan  $\alpha=5\%$  dan  $df=84$ , maka didapat t-tabel sebesar 1,66320 dan t-hitung sebesar 27,88. Jika dikriteriakan t-hitung  $(27,88) > t\text{-tabel} (1,66320)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa budaya organisasi berhubungan nyata dengan kepuasan kerja karyawan pada PT.Nipress, Tbk Cileungsi Bogor.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. Et.al. 2008. *Prilaku Keorganisasian* Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Byars, Lloyd L. dan Rue, Leslie W.1997. *Human Resource Management* McGraw-Hill Inc. New York. United States of America
- Gitosudarmo, I dan Nyoman. 2002. *Prilaku Organisasi*, edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Pt.Grasindo. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson 200. *Human Resources Management* Alih Bahasa Edisi 1. Salemba Empat, Jakarta.

- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia Bogor.
- Robbins, Stephen P 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi 10 – Alih Bahasa: Drs Benyamin Molan. PT. Indeks, Jakarta
- 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 jilid1. Erlangga, Jakarta
- Umar, Husein. 2004. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.