

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu

Rolin Angelica Hutabarat¹, Ema Fitri Lubis²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jln. Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Indonesia 90221

E-mail: angelicahutabarat36@gmail.com, emafitrlubis@soc.uir.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu. Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian survey deskriptif dan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan *software* SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel Budaya Organisasi dengan indikator Keteraturan Perilaku, Norma (standar perilaku), Nilai (mutu produk), Filosofi, Aturan, Iklim Organisasi mendapatkan hasil dari responden dengan kategori Sangat Setuju. Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan dengan indikator Gaji, Pekerjaan Itu Sendiri, Promosi, Supervisi, Rekan Kerja mendapatkan hasil dari responden dengan kategori Sangat Setuju. Hasil dari penelitian regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, PT. Alfa Scorpii.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION AT PT. ALFA SCORPII YAMAHA PEMATANG REBA INDRAGIRI HULU

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze The Effect Of Organizational Culture On Job Satisfaction At PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba Indragiri Hulu. The type of research that the author uses is a descriptive survey research type and a quantitative research method using SPSS 22 software. The results of this study indicate that the Organizational Culture variable with indicators of Regularity of Behavior, Norms (behavior standards), Value (product quality), Philosophy, Rules, Organizational Climate gets results from respondents in the Storngly Agree category. As for the variable Employee Satisfaction with indicators of Salary, Work It Self, Promotion, Supervision, Colleagues get results from respondents in the Strongly Agree category. The results of the simple linear regression study show that Organizational Culture has a significant relationship to Employee Job Satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, PT. Alfa Scorpii.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di industri modern saat ini, dimana ketatnya persaingan antar perusahaan dalam era ekonomi global menuntut perusahaan untuk selalu menjadi bagian yang terdepan dan terbaik. Sumber daya manusia merupakan salah satu

bagian terpenting dalam suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Segala macam hal dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya yaitu sumber daya manusia untuk mencapai

tujuan tersebut, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang mahir, handal dan kompeten dibidangnya.

Kompetensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan bila suatu organisasi ingin tetap bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat oleh kemampuannya mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya tantangan yang ditimbulkan dalam sumber daya manusia, maka suatu organisasi akan berusaha meningkatkan sumber daya manusianya. Salah satu cara organisasi menghadapi tantangan dan rintangan dalam meningkatkan sumber daya manusianya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Budaya organisasi dipercaya dapat mempengaruhi sikap individu mengenai hasil, seperti komitmen, motivasi, moral dan kepuasan. Pendapat ini sejalan dengan Yuniningsih yang menyatakan bahwa Budaya organisasi didasarkan pada kepercayaan, praktik dan kebiasaan yang sering dilakukan oleh perusahaan (Yuniningsih 2020). Organisasi yang telah memiliki norma yang kuat, akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan dan akan menjadi kesadaran bagi para anggotanya tentang apa yang harus dilakukan setiap waktu.

PT. Alfa Scorpii atau disebut Alfa Scorpii ini telah berkecimpung di dunia bisnis otomotif selama lebih dari 28 tahun sebagai *main dialer* sepeda motor *brand* YAMAHA di 4 provinsi, yakni NAD, Sumatera Utara, Riau Daratan, dan Riau Kepulauan. Seiring perkembangan dari tahun ke tahun, Alfa Scorpii terus maju dan berkembang dan memiliki kantor pusat yang berada di Jalan H. Adam Malik No. 34 Medan. PT. Alfa Scorpii merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Sultan

Pematang Reba Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Riau. Perusahaan ini sedang berkembang pesat akan melakukan ekspansi di beberapa wilayah, sehingga perusahaan ini sangat mengharapkan tenaga kerjanya melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mendapatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya. Adapun budaya perusahaan Alfa Scorpii adalah sebagai berikut:

1. *Absolute Integrity* (yaitu kejujuran, bertanggung jawab dan disiplin menjadi hal yang mutlak).
2. *Learning for Constant Improvement* (yaitu setiap individu dapat belajar dan terus berkembang).
3. *Family Spirit with All Stakeholders* (yaitu semangat kekeluargaan dengan seluruh pemangku kepentingan).
4. *Active Working Team* (yaitu mengutamakan kerja sama dengan seluruh pihak).

Dalam hal kedisiplinan PT. Alfa Scorpii termasuk perusahaan yang ketat akan peraturan, dimana karyawan dituntut untuk selalu tepat waktu dalam jam masuk dan pulang kerja. Bagaimana tidak, apabila terdapat karyawan yang telat datang bekerja karyawan akan mendapatkan peringatan baik berupa Surat Peringatan (SP) sesuai kebijakan yang sudah diberlakukan oleh perusahaan.

Namun hal demikian tidak direspon dengan positif oleh sebagian karyawan yang ada pada PT. Alfa Scorpii Yamaha di Pematang Reba, sebagian karyawan yang berperilaku tidak disiplin seperti tingkat absensi yang tinggi. Adapun berikut tingkat absensi karyawan pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba:

Tabel I.1: Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba Tahun 2022

No	Bulan/ Tahun 2022	Absensi (orang)			
		Sakit	Izin	Alpa	Cuti
1.	Januari	2 orang	3 orang	-	1 orang
2.	Februari	3 orang	-	1 orang	-
3.	Maret	2 orang	3 orang	1 orang	1 orang
4.	April	-	-	5 orang	3 orang
5.	Mei	-	1 orang	2 orang	5 orang
6.	Juni	1 orang	1 orang	2 orang	1 orang
7.	Juli	4 orang	-	2 orang	4 orang
8.	Agustus	2 orang	-	4 orang	2 orang
9.	September	7 orang	7 orang	3 orang	1 orang
10.	Oktober	6 orang	6 orang	8 orang	2 orang
JUMLAH		27 orang	21 orang	28 orang	20 orang
Persentase (%)		59%	46%	61%	43%

Sumber: PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat absensi tahun 2022 pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba. Dimana diketahui masih banyak karyawan yang izin, alpa dan cuti, hal ini diakibatkan adanya indikasi karyawan cenderung malas untuk bekerja karena merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Perusahaan tentunya menuntun karyawan bertindak sesuai budaya

Tabel I.2 Data Gaji Yang Diberikan Kepada Karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba

No	Karyawan PT. Alfa Scorpii Berdasarkan Divisi	Nominal Gaji
1.	Administration	Rp. 3.098.000
2.	Finance	Rp. 3.700.000
3.	Sales	Rp. 500.000 s/d Rp. 3.098.000
4.	Services	Rp. 3.098.000
5.	Driver	Rp. 3.098.000
6.	Security	Rp. 3.098.000

Sumber: PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan data gaji karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba. Pemberian gaji yang layak akan membuat karyawan bekerja dengan tenang serta mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Alfa Scorpii Pematang Reba mengungkapkan bahwa pembagian gaji setiap bulannya tidak selalu tepat waktu,

organisasinya. Sebagai timbal baliknya, perusahaan juga berkewajiban dalam menjaga karyawannya, maksudnya yaitu memberikan apa yang sudah menjadi hak karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi hak yang diterima ini bisa berupa gaji, tunjangan, kompensasi dan lain-lain. Berikut tabel data gaji karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba:

terkadang gaji yang diberikan terlambat beberapa hari dari tanggal seharusnya, hal ini dapat mengurangi rasa kepuasan karyawan dalam bekerja.

Wiliandari menyatakan bahwa pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikapnegatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang

berbeda-beda satu dengan yang lainnya (Wiliandari 2019). Untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya, salah satunya pekerjaan itu sendiri, dimana suatu posisi atau jabatan mencakup tingkat pendidikan agar dapat

menguasai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Maka untuk melihat data tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Alfa Scorpii dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel1.3: Data Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	SMK/SMA	32
2.	S1	11
3.	DIII	2
4.	SMP	1
Total		46

Sumber: PT. Alfa Scorpii Pematang Reba, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba, hal ini dapat dinilai bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut lebih mengutamakan karyawan tamatan SMK/SMA karena lebih spesifik yaitu banyaknya karyawan pada jurusan kepuasan kerja pada setiap karyawan.

Banyak perusahaan berkembang saat ini yang memiliki budaya organisasi yang kurang baik, yang dapat membawa pengaruh negatif bagi karyawannya. Dengan adanya situasi yang kurang baik tersebut, dapat membuat kepuasan

teknik sepeda motor atau otomotif yang diutamakan oleh perusahaan ini dibandingkan karyawan pada bagian yang lainnya. Dengan hal ini suatu posisi atau jabatan yang mencakup tugas-tugas pokok akan dilaksanakan dengan baik dan mampu menguasai pekerjaannya itu sendiri sehingga dapat menciptakan

kerja karyawannya rendah sehingga nantinya berdampak tingginya *turn over* dalam perusahaan tersebut. Penulis kemudian mendapatkan data turnover karyawan pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba dijelaskan di tabel 1.4:

Tabel I.4 Data Turnover Karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba Tahun 2022

No	Jenis Pegawai	Ket	Mulai Bekerja	Jumlah
1.	Karyawan Tetap (sales)	<i>Resign</i>	02 Mei 2017	1 orang
2.	Karyawan Magang (driver)	<i>Resign</i>	1 Maret 2021	1 orang
Jumlah (orang)				2 orang
Persentase (%)				4%

Sumber: PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba, 2023

Dari tabel diatas jumlah tenaga kerja yang mengundurkan diri pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba pada tahun 2022 adalah sebanyak 2 karyawan. Dari data internal perusahaan yang peneliti terima, berpendapat bahwa kepuasan kerja di perusahaan ini seharusnya menunjukkan kepuasan kerja yang baik pada karyawan. Namun,

karyawan yang penulis wawancara menunjukkan karyawan mengidentifikasi ketidakjelasan mengenai puas atau tidaknya mereka bekerja diperusahaan ini, karena karyawan ingin mendapatkan sesuatu yang lebih dari perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi pada karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi pada karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan kepuasan kerja pada karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba.

STUDI KEPUSTAKAAN

A. Budaya Organisasi

Menurut Torang (2013: 106) dalam bukunya menyatakan budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang sehingga menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup bagi sekelompok individu dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Abadiyah 2016).

Budaya organisasi menurut Wibowo adalah norma dan kebiasaan yang diterima dengan baik oleh setiap orang dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan umum di kalangan manusia ketika berinteraksi dalam suatu organisasi atau perusahaan (Syahyuni 2018).

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins dalam Wibowo (2013; 37) merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Hakim 2015).

Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan, norma, dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

a. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Fred Luthans 2007 (dalam Torang, 2013; 110) mengungkapkan bahwa ada 6 karakteristik budaya organisasi, antara lain sebagai berikut:

1. Ketertaturan perilaku; yaitu ketika tiap anggota melakukan sebuah interaksi yang memiliki bahasa dan cara perilaku yang sama. Yang berhubungan dengan rasa hormat dan bertindak di organisasi tersebut.
2. Norma (standar perilaku); sebuah organisasi akan memiliki standar perilaku dan cara bertindak sesuai pedoman yang telah manajemen tertinggi buat. Sehingga pedoman ini akan mencakup segala informasi terkait hal apa saja yang anggota organisasi bisa perbuat.

- Termasuk yang tidak boleh diperbuat.
3. Nilai (mutu produk); yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
 4. Filosofi; yaitu cara bagaimana organisasi memperlakukan para anggotanya dan juga para pelanggannya dalam sebuah tindakan dan keyakinan.
 5. Aturan; berupa pedoman yang berhubungan dengan kemajuan organisasi secara pasti. Sehingga tiap anggota yang bergabung harus mempelajari dan memahami aturan yang telah ada agar organisasi dapat menerima seutuhnya.
 6. Iklim organisasi; merupakan perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat terjadi pada suatu perusahaan tergantung pada balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, jenis dan kondisi pekerjaan yang dilakukan, rekan dan lingkungan kerja, serta sikap pimpinan saat bekerja. (Robbins, 2013; 102).

Menurut (Hasibuan, 2013; 21) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, disiplin dan prestasi kerja. Beberapa manfaat kepuasan kerja yang dialami karyawan termasuk peningkatan produktivitas karyawan, mengurangi ketidakhadiran dan *turnover*, dan kesehatan yang baik.

Menurut Handoko (2014; 193) Kepuasan kerja adalah keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (2013; 102) kepuasan kerja merupakan sebagai hasil positif pada perilaku karyawan terhadap organisasinya atas pekerjaan yang telah dilakukannya selama bekerja pada suatu organisasi maupun perusahaan.

Menurut Handoko Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka (Retnoningsih, Sunuharjo, and Ruhana 2016).

Menurut Hartatik (2014; 77) bahwa kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan dari seseorang pada pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013; 117) menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi yang mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan atau kondisi mereka.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (dalam Umar, 2013; 38) indikator kepuasan kerja dibagi atas 5 dimensi yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi. Adapun berikut penjelasan kepuasan kerja:

1. Gaji, yaitu cara atau proses yang berupa uang dalam membalas jasa atas hasil kerjanya untuk memajukan sebuah perusahaan yang dibayarkan secara periodik.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu suatu posisi/jabatan yang mencakup tugas-tugas pokok serta harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang akan dilaksanakan sehingga karyawan mampu untuk menguasai pekerjaannya itu sendiri.
3. Promosi, yaitu perubahan posisi/jabatan ke tingkat yang

- lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar dan juga sebagai penghargaan atas hasil kerjanya dalam mencapai harapan perusahaan.
- Supervisi, aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh dan kasar.
 - Rekan kerja, adalah pegawai yang berada di dalam suatu perusahaan yang saling bersahabat dan ketergantungan antara satu dengan yang lainnya untuk menciptakan suasana yang harmonis agar suatu tujuan yang akan dituju secara bersama-sama.

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik (satu variabel atau lebih independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017; 10).

Penggunaan tipe ini bertujuan untuk mengukur secara cermat dengan menggunakan analisa kuantitatif untuk

memperkuat gambaran sistematis dan menghimpun fakta-fakta yang ada terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Alfa Scorpii Yamaha yang beralamatkan di Jalan Sultan, Pematang Reba, Kecamatan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono 2013; 80).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2012; 116).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba yang berjumlah 46 orang. Sedangkan sampel yang dijadikan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi atau semua karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba sebanyak 46 orang.

D. Teknik Penarikan

Adapun teknik penarikan sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik Sensus. Teknik Sensus *Sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel sensus adalah teknik *sampling*

jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013; 85). Alasan penulis menggunakan teknik sensus dikarenakan populasinya berjumlah sedikit.

E. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara
- b. Kuesioner
- c. Observasi
- d. Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel V.11: Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Jumlah Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Keteraturan Perilaku	36	7,5	1	0,5	0	428
		360	60	6	2	0	
2.	Norma (standar perilaku)	35	7	2	1	0	422
		350	56	12	4	0	
3.	Nilai (mutu produk)	34,5	8	2,5	0	0	424
		345	64	6	0	0	
4.	Filosofi	35	6	2	2	0	209
		178	24	4	4	0	
5.	Aturan	33	10	2	0	0	211
		165	40	6	0	0	
6.	Iklim Organisasi	26,5	14	4	0,5	0	403
		265	112	24	2	0	
Jumlah Skor						2.097	
Skor Tertinggi (5 x 45 x 10)						2.250	
Kategori						Sangat Setuju	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Dari tabel v.11 dapat disimpulkan berdasarkan observasi, kuesioner, wawancara yang dilakukan penulis dapat dilihat jawaban dari setiap indikator kategori baik dengan skor 2.097 dengan sub indikator yang mempengaruhi ialah sub indikator Keteraturan Perilaku dengan skor 428, dimana karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha sudah menerapkan budaya

yang diberikan perusahaan pada karyawan sebagai pedoman dalam bertindak dengan baik kepada sesama rekan kerja sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Koesmono (2005; 170) yang menyatakan bahwa pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja.

Tabel V.17 Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Jumlah Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Gaji	34	9	2	0	0	424
		340	72	12	0	0	
2.	Pekerjaan Itu Sendiri	29	13	2	1	0	207
		155	44	6	2	0	

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Jumlah Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
3.	Promosi	29	12	3	1	0	204
		145	48	9	2	0	
4.	Supervisi	30	14	1	0	0	209
		150	56	3	0	0	
5.	Rekan Kerja	41	1	2	1	0	217
		205	4	6	2	0	
Jumlah Skor						1.261	
Skor Tertinggi (5 x 45 x 10)						1.350	
Kategori						Sangat Setuju	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Data yang tertuang pada tabel rekapitulasi di atas memberikan penjelasan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba sudah berada pada kategori baik dengan skor 1.261 dengan skor tertinggi 1.350. Hasil ini menggambarkan bahwa dari setiap indikator yang paling dominan yaitu indikator Gaji dengan skor 424. Hal tersebut dikarenakan pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa

puas apabila sesuatu yang diinginkan sesuai, salah satunya kepuasan terhadap gaji.

1. Uji Validitas

Untuk mengukur pernyataan penelitian digunakan sebanyak 16 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan dari indikator Budaya Organisasi dan 6 item pernyataan dari indikator Kepuasan Kerja.

Tabel V.18 Hasil Uji Validitas Data Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (X)				
No	Item	r hitung	r tabel ($\alpha=0,05$)	Keterangan
1	X1	0,362	0,294	Valid
2	X2	0,757	0,294	Valid
3	X3	0,837	0,294	Valid
4	X4	0,821	0,294	Valid
5	X5	0,478	0,294	Valid
6	X6	0,647	0,294	Valid
7	X7	0,824	0,294	Valid
8	X8	0,659	0,294	Valid
9	X9	0,684	0,294	Valid
10	X10	0,468	0,294	Valid

Sumber: SPSS Statistics, 2023

Tabel V.19 Hasil Uji Validitas Data Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Y)				
No	Item	r hitung	r tabel ($\alpha=0,05$)	Keterangan
1	Y1	0,740	0,294	Valid
2	Y2	0,673	0,294	Valid
3	Y3	0,750	0,294	Valid

Kepuasan Kerja (Y)				
4	Y4	0,791	0,294	Valid
5	Y5	0,507	0,294	Valid
6	Y6	0,830	0,294	Valid

Sumber: SPSS Statistics, 2023

2. Uji Reliabilitas

Adapun variabel yang di uji adalah 2 indikator, diantaranya adalah indikator Budaya Organisasi dan

indikator Kepuasan Kerja dari total 16 item pernyataan dengan menggunakan system SPSS for Windows.

Tabel V.20 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya Organisasi	10	0,855	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	6	0,811	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien Alpha untuk Variabel Budaya Organisasi (X) sebesar $0,855 > 0,60$ dan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar $0,811 > 0,60$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai Koefisien Alpha 0,60. Berarti variabel yang diteliti menunjukkan hasil beragam dan variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 dan disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab V tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpil Yamaha Pematang Reba maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada PT. Alfa Scorpil Yamaha Pematang Reba dilihat berdasarkan indikator Keteraturan perilaku, Norma (standar perilaku), Nilai (mutu produk), Filosofi, Aturan dan Iklim

Organisasi berada pada kategori sangat setuju.

2. Kepuasan Karyawan pada PT. Alfa Scorpil Yamaha Pematang Reba dilihat berdasarkan indikator Gaji, Pekerjaan Itu Sendiri, Promosi, Supervisi dan Rekan Kerja berada pada kategori sangat setuju.
3. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpil Yamaha yaitu 53%. Sedangkan sisanya sebesar 47% menggambarkan variabel lain seperti stress kerja, motivasi karyawan, produktivitas kerja yang tidak diamati dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpil Yamaha Pematang Reba, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi seluruh karyawan PT. Alfa Scorpil Yamaha Pematang Reba agar dapat mematuhi aturan yang berlaku untuk datang bekerja tepat waktu, memakai seragam

- yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada hari nya.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar dapat memberikan gaji atau tunjangan kepada karyawan PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba selalu tepat waktu, karena dengan pembagian gaji yang tepat waktu dan sesuai dengan harapan akan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya sehingga kinerja pada perusahaan akan baik pula dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
 3. Terdapat beberapa karyawan pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba yang bekerja tidak pada bidang dan keahlian karyawannya, hal ini perlu diperhatikan sebaik mungkin sehingga seluruh karyawan akan mendapat kepuasan dalam bekerja. Hal ini juga akan mengurangi tingkat turnover pada perusahaan karena dengan adanya kepuasan karyawan mereka tidak akan mengeluh pada pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Rifdah. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2(1): 49–66.
- Hakim, Abdul. 2015. "Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 16(1): 1.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedu. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Retnoningsih, T., B. Sunuharjo, and I. Ruhana. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 35(2): 53–59.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syahyuni, Dedy. 2018. "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta." *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen* 2(2): 155–62.
- Torang, Dr. Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wiliandari, Yuli. 2019. "Kepuasan Kerja Karyawan." *Society* 6(2): 81–95.
- Yuniningsih, Tri ; Herman; 2020. *Manajemen perubahan Manajemen Perubahan*. ed. Herman. Semarang: Program Studi Doktor Administrasi Publik Press.