

PENGARUH NILAI-NILAI BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ANUGERAH DOLOMIT LESTARI PALEMBANG

Tegar Aldi Surahman¹, Amarthya Ega Lestari², Haikal³
Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugerah Dolomit Lestari Palembang . Sampel pada penelitian ini berjumlah 58 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji t) serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian diperoleh $Y = 38,256 + 0,725X$. Konstanta sebesar 38,256 adalah kepuasan kerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel nilai-nilai budaya organisasi. Koefisien regresi sebesar 0,725 X, menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai $R^2 = 0,734$. Hal ini berarti bahwa sebesar 73,4 % variasi naik turunnya kepuasan kerja dipengaruhi variabel Nilai-nilai budaya perusahaan . Sedangkan sisanya sebesar 26,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata Kunci: Nilai-nilai budaya perusahaan, Kepuasan kerja

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselenggarakan agar organisasi dapat tetap eksis.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 236) budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat (Robbins, 2013: 308).

Budaya perusahaan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. PT. Anugerah Dolomit Lestari adalah produsen pupuk dolomit berkualitas tinggi. Berbekal mesin serta teknologi terbaru, PT. ADL memasarkan produk unggulannya yang bermerk DFA (Dolomite for

Agriculture). PT. ADL adalah satu dari sekian banyak perusahaan pupuk yang bernaung di bawah manajemen Saraswanti Group, sebuah kelompok usaha yang sudah berpengalaman dalam bisnis pupuk semenjak tahun 1998.

Produk yang dipasarkan adalah dolomit dengan brand DFA (Dolomite for Agriculture) yang merupakan pupuk magnesium (MgO) yang dihasilkan dari batuan dolomite berkualitas super, ditambah langsung bahan bakunya berasal dari Gresik Jawa – Timur, yang terkenal sebagai batuan dolomit yang bersifat keras, pejal, kompak dan kristalin dengan kandungan kandungan MgO tinggi. Berlokasi di Palembang, PT. ADL berusaha mendekati diri dengan lokasi perkebunan para konsumennya sehingga produk pupuknya bisa didistribusikan lebih mudah dan lebih baik. Saat ini distribusi PT. ADL mencakup area pemasaran Jakarta, Palembang, Jambi, Lampung, Bangka, Belitung dan sekitarnya. Total kapasitas produksi saat ini adalah 100.000 ton per tahun, yang akan terus dikembangkan di tahun-tahun mendatang.

PT. Anugerah Dolomit Lestari menerjemahkan apa yang diinginkan perusahaan kedalam lima nilai budaya perusahaan. Nilai-nilai budaya perusahaan ini tentu tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan pemahaman, penerapan dan internalisasi nilai-nilai budaya tersebut oleh karyawan yang akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan dan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui nilai-nilai tersebut diharapkan menjadi tuntunan bagi karyawan, sehingga dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan dan kepuasan kerja bagi mereka sendiri.

Adapun beberapa Budaya-budaya perusahaan yang diterapkan oleh PT. Anugerah Dolomit Lestari Palembang adalah sebagai berikut :

1. Datang tepat waktu
2. Ikut apel
3. Pulang dan Masuk kerja tepat waktu
4. Tidak sering izin
5. Memakai pakaian seragam sesuai peraturan
6. Bekerja terprogram dan terorganisir
7. Bekerja dengan tanggung jawab
8. Bertata krama dan sopan santun
9. Penggunaan perangkat K3

Berdasarkan latar belakang di atas dan pengamatan saya secara langsung dilapangan terhadap perusahaan, karyawan, dan nilai-nilai budaya perusahaan, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dan analisis dengan judul **“ Pengaruh Nilai-nilai Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugerah Dolomit Lestari Palembang ”**.

1.2. Perumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

” Bagaimanakah Pengaruh Nilai-nilai Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugerah Dolomit Lestari Palembang ? ”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang terdapat didalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Nilai-nilai Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugerah Dolomit Lestari Palembang

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

A. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Wright (2016: 4-5) adalah utilisasi dari individu- individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer di setiap tingkatan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manager menyelesaikan segala sesuatunya dengan mendelegasikan tugas kepada karyawannya, hal ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Menurut Davis (2016: 3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia sering disebut juga dengan manajemen personalia. Manajemen personalia merupakan proses manajemen yang diterapkan terhadap personalia yang ada di organisasi. Menurut Dessler (2015: 5), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

2. Fungsi dan tujuan manajemen sumber daya manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Foustino (2013: 21) meliputi:

- a. Perencanaan, yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian, yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

- c. Pengarahan, yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
- d. Pengendalian, yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.
- h. Pengntegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
- j. Kedisiplinan, yaitu keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturanperaturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. Pemberhentian, yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Tinjauan Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya perusahaan (*corporate culture*) dan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan dua istilah yang sering kita temukan dipakai secara silih berganti. Menurut Jacques (Robbins, 2011: 120), budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah: *“The customery or traditional ways of thinking and doing things, which are shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new numbers must learn and at least partially accept in order to be accepted inti the service of the firm.”* (Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi /perusahaan). Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Hasibuan , 2015: 103).

Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai - nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Tika, 2015: 143).

2. Fungsi dan Peran Budaya Organisasi

Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2013: 78), sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Pengkajian terhadap budaya organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks perilaku organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan yang ditunjukkan individu-individu dalam suatu organisasi.

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan menurut Robbins (2013: 247-248), antara lain:

a. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi segala aktivitas ke arah pencapaian suatu tujuan organisasi.

b. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas – tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan “pakai tradisi yang ada” dan memakai metode – metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara – cara baru melalui eksperimen.

c. Inisiatif individu

Inisiatif individu meliputi tanggung jawab kebebasan, dan independensi dari masing- masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.

d. Pengarahan

Kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.

e. Integrasi

Integrasi adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik

f. Dukungan manajemen

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

g. Pengawasan

Meliputi peraturan dan *supervise* langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota.

h. Identitas

Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh.

i. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai dengan kinerja karyawan.

j. Toleransi terhadap konflik

Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar.

k. Pola komunikasi

Maksud dari pola komunikasi adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

4. Tingkatan Budaya Organisasi

Lebih jelasnya, Sedarmayanti (2015) mengilustrasikan tingkatan budaya organisasi terdiri tiga level:

- a. Artefak (*Artifacts*), berkaitan dengan simbol-simbol, cerita, ritual dan sebagainya.
- b. Nilai-nilai (*Values*), berkaitan dengan apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya serta nilai-nilai atau keyakinan yang mendukung.
- c. Asumsi-asumsi (*Assumptions*), berkaitan dengan keyakinan mendasar tentang orang-orang atau individu-individu, pandangan mengenai sifat dasar manusia.

5. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Mckenna (2014: 60) adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antar manusia dengan manusia
Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.
- b. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- c. Penampilan karyawan
Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

C. Tinjauan Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut S.Dharma (2015;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Anwar Prabu Mangkunegara (2015;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikandengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu (Wirawan, 2014):

1) Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegahreaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

2) Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014; 225) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya

- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

4. Korelasi Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:226) Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Motivasi
Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Pelibatan Kerja
Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.
- 3) *Organizational citizenship behavior*
Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.
- 4) *Organizational commitment*
Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 5) Ketidakhadiran (*Absenteisme*)
Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.
- 7) Perputaran (*Turnover*)
Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

8) Perasaan stres

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

8) Prestasi kerja/kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja

Adapun beberapa pengaruh kepuasan kerja yaitu antara lain (Hasibuan,2014) :

1) Terhadap Produktivitas

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2) Ketidakhadiran (Absentisme)

Menurut Wibowo (2015:312) “antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif”. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

3) Keluarnya Pekerja (Turnover)

Menurut Robbins (2013), ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

6. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Davis (2016), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan.
- b. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja

digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

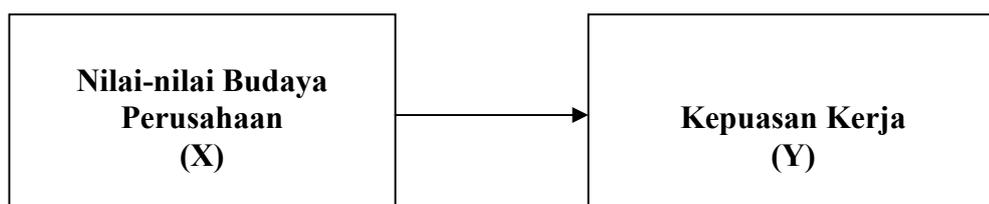
- c. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan, Skripsi oleh Marlina Deliana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara. 2013 Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu berjumlah 45 orang karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. Pengujian data statistik yang digunakan adalah uji normalitas. Hasil perhitungan regresi variabel (X) budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,098 dan koefisien korelasi sebesar 0,178 termasuk kriteria koefisien korelasi 0,00-0,199 yang berarti hubungan sangat rendah. Pengujian hipotesis menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan, karena H_0 diterima, ini dapat dilihat dari nilai $< (1,186 < 2,021)$ berarti hipotesis H_a ditolak, dengan perhitungan koefisien determinasi 3,2%.

2.3. Kerangka Fikir

Gambar 2.1
Kerangka Fikir



2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

“ Terdapat pengaruh antara Nilai-nilai Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Dolomix Lestari Palembang ”

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di PT. Anugrah Dolomix Lestari Palembang yang berlokasi di Jalan. Tanjung Api-api Km.52 Palembang .

3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun pembahasan pada penelitian kali ini hanya akan memfokuskan diri pada variabel Nilai-nilai budaya perusahaan yang diterapkan oleh PT. Anugrah Dolomix Lestari Palembang serta menganalisis pengaruhnya baik secara kualitatif maupun kuantitatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Dolomix Lestari Palembang.

3.3. Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan disini adalah penelitian yang bersifat eksplorasi (*explanatory research*) yaitu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor – faktor nilai-nilai budaya perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Dolomix Lestari Palembang. serta melakukan analisis secara kuantitatif tentang pengaruh tersebut

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Seluruh informasi yang diperlukan dalam penelitian ini didapat melalui :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari obyeknya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer diperoleh dari jawaban responden yaitu karyawan PT. Anugrah Dolomix Lestari Palembang melalui kuesioner yang disebar dan melalui wawancara dengan responden.

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan dari luar obyek dan merupakan data yang sudah jadi dan dipublikasikan untuk konsumsi umum. Data sekunder merupakan data yang diusahakan sendiri oleh peneliti, yaitu dari media massa dan berbagai *website* yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.4.2. Sumber Data

Untuk dapat mendapatkan hasil penelitian yang optimal dan secara ilmiah dapat dipertanggungjawabkan maka penulis akan menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

1. Metode *Field Research* (Riset Lapangan)

Adalah suatu metode penelitian yang dilakukan terhadap obyek penelitian untuk memperoleh data yang bersifat primer, dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan daftar pertanyaan sebagaimana terlampir dalam penelitian ini.

2. Metode Library Research (Riset Kepustakaan)

Untuk memperoleh data secara teoritis yang merupakan data sekunder sebagai dasar pijakan terhadap data primer, maka dalam penelitian akan menggunakan buku-buku, majalah ilmiah/jurnal, makalah, tesis, dan pendapat para ahli tentang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan semua/ keseluruhan jumlah responden penelitian yang ada. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian kali ini adalah semua karyawan PT. Anugrah Dolomix Lestari Palembang sejumlah 137 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Salah satu cara untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus slovin (Umar,2003:115) :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :
n = Jumlah sampel,

N = Jumlah Populasi,

d² = Presisi yang diinginkan (misal 5 % atau 10 %)

$$n = \frac{137}{137 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{137}{137(0,01)+1}$$

n = 57,80, dibulatkan menjadi 58 orang responden

3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi Penelitian	Instrumen Penelitian
Nilai-nilai Budaya Perusahaan (X)	Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari.	1. Hubungan antar sesama karyawan 2. Kerjasama 3. Penampilan Karyawan	1-2 3-4 5-6
Kepuasan Karyawan	Seperangkat perasaan karyawan tentang	1. Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri	1

(Y)	menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka	2. Kepuasan terhadap pemberian kompensasi	2
		3. Kepuasan terhadap promosi	3
		4. Kepuasan terhadap Atasan	4
		5. Kepuasan terhadap teman sekerja	5

3.7. Teknik Analisis

Untuk mengetahui pengaruh Nilai-nilai Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan tersebut, maka dapat dikemukakan persamaan Regresi Linier Sederhana dengan persamaan berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X = Nilai-nilai Budaya Perusahaan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini sebanyak 58 orang yang merupakan populasi dari karyawan PT.Anugrah Dolomix Lestari Palembang. Analisis karakteristik responden dilakukan secara statistik deskriptif menggunakan tabel frekuensi yang meliputi : jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia , dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – laki	49	84,48
Perempuan	9	15,52
Jumlah	58	100

Sumber : Data Diolah, Kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diperoleh data, dari 58 orang jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 84,48% atau 49 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 15,52% atau 9 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SMA / Sederajat	36	62,07
Sarjana muda / diploma	12	20,69
Sarjana (S1)	7	12,07
Pasca sarjana (S2)	3	5,17
Jumlah	58	100

Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2018

Tabel 4.2 menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 58 orang total responden 62,07% atau 36 orang yang berpendidikan SMA/Sederajat, 20,69% atau 12 orang Sarjana Muda/Diploma, 12,07% atau 7 orang Sarjana (S1) dan 5,17% atau 3 orang Pasca Sarjana (S2).

3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur (tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
17 – 26	28	48,28
27 – 36	18	31,03
36 – 45	8	13,79
> 45	4	6,90
Jumlah	58	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usi 17 – 26 tahun yaitu sebanyak 28 orang (48,28%) dimana hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT.Anugrah Dolomix Lestari Palembang berada pada pada usia produktif dan karyawan dengan persentase terendah ada pada usia > 45 tahun yaitu hanya 4 orang saja (6,90%).

4. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
1-2 tahun	12	20,69
3-4 tahun	17	29,31
5-6 tahun	26	44,83
> 7 tahun	3	5,17
Jumlah	58	100

Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2018

Dari Tabel 4.4 diatas menunjukkan lama bekerja responden dan dari 58 orang total responden 44,83% atau 26 sudah bekerja selama 5-6 tahun, 29,31% atau 17 orang sudah bekerja selama 3-4 tahun, 20,69% atau 12 orang sudah bekerja selama 1-2 tahun dan sisanya 5,17% atau 3 orang saja yang bekerja > dari 7 tahun.

4.2. Deskripsi Variabel Tentang Nilai-nilai Budaya Perusahaan

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Nilai-nilai Budaya Perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Nilai-nilai Budaya Perusahaan

	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	43	74,14	15	25,86	58	100
2	0	0	0	0	0	0	47	81,03	9	15,52	58	100
3	0	0	0	0	0	0	17	29,31	41	70,69	58	100
4	0	0	0	0	0	0	23	39,66	35	60,34	58	100
5	0	0	0	0	0	0	37	63,79	21	36,21	58	100
6	0	0	0	0	0	0	45	77,59	13	22,41	58	100

Sumber : Data diolah, Kuesioner, 2018

1. Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan sekerja baik dalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 74,14% atau 43 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 25,86% atau 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan berusaha untuk selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan sekerja. Hal ini merupakan hal positif yang harus tetap dijaga bahkan dilestarikan guna kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

2. Saya lebih baik menghindari konflik dengan teman sekerja demi kelancaran aktivitas pekerjaan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 81,03% atau 47 orang dan pada bagian sangat setuju ada 15,52% atau 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan lebih memilih untuk menghindari konflik yang ada. Konflik antar rekan sekerja hanya akan mengganggu kelancaran aktivitas

3. Saya dapat bekerjasama untuk suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu 70,69% atau 41 orang dan sisanya responden menyatakan setuju sebanyak 29,31% atau 17 orang. Berdasarkan tabel ini dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki budaya kerjasama yang baik dan mereka telah menyadari bahwa setiap pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik apabila dikerjakan secara bersama-sama. Adapun budaya kerjasama ini pun perlu dijaga dan ditingkatkan lagi.

4. Saya merasa senang bila dapat bekerjasama dalam satu tim

Berdasarkan tabel di atas responden terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 60,34% atau 35 orang, dan pada bagian setuju yaitu 39,66% atau 23 orang. Sejalan dengan pernyataan sebelumnya bahwa karyawan telah menyadari akan pentingnya kerjasama dalam bekerja, maka hal ini dipertegas kembali pada pernyataan ini bahwa karyawan akan merasa sangat senang apabila mereka dapat bekerja dalam kelompok kerja/ tim kerja yang solid.

5. Saya selalu berusaha menjaga penampilan pada setiap pekerjaan

Berdasarkan tabel di atas responden terbanyak menyatakan setuju yaitu sebesar 63,79% atau 37 orang, dan pada bagian sangat setuju yaitu 36,21% atau 21 orang. Menurut pernyataan ini secara tidak langsung setiap karyawan telah menyadari pentingnya penampilan, walaupun sebagian dari pada responden merupakan karyawan pabrik namun mereka tetap berpendapat bahwa penampilan yang rapi sangatlah penting guna menunjang pekerjaannya.

6. Saya percaya bahwa keserasian dalam berpakaian akan membawa kesan yang baik orang lain terhadap diri saya.

Berdasarkan tabel di atas responden terbanyak menyatakan setuju yaitu sebesar 77,59% atau 45 orang, dan pada bagian sangat setuju yaitu 22,41% atau 13 orang. Sejalan dengan pernyataan sebelumnya yang menyatakan pentingnya berpakaian rapi, maka pernyataan ini juga turut mempertegas hal tersebut. Berpakaian rapi bukan hanya serasi tapi juga turut

memperhatikan kebersihan dari pakaian kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan PT.Anugrah Dolomix Lestari Palembang telah dapat menerapkan nilai-nilai budaya perusahaan dengan baik. Hal tersebut meliputi komunikasi yang baik, kerjasama dan bahkan dari cara berpakaian. Mereka menyadari betul bahwa guna kelancaran pekerjaan maka mereka harus menjunjung tinggi dan menjalankan nilai-nilai budaya perusahaan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi ini akan mencerminkan spesifikasi dan karakter suatu organisasi. Budaya perusahaan tersebut menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Budaya yang kuat serta pengelolaan SDM yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi. Hasil dari suatu budaya yang kuat adalah budaya tersebut akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Namun apabila budaya tersebut tidak baik, maka tujuan kan menuju arah yang salah.

4.3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Distribusi jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	3	5,17	0	0	41	70,69	14	24,14	58	100
2	0	0	0	0	0	0	30	51,72	28	48,28	58	100
3	0	0	2	3,45	0	0	21	36,21	37	63,79	58	100
4	0	0	0	0	0	0	44	75,86	14	24,14	58	100
5	0	0	0	0	0	0	19	32,76	39	67,24	58	100

Sumber : Data diolah, Kuesioner, 2018

1. Karyawan ini dapat memastikan bahwa hasil kerjanya mampu mencapai nilai kepuasan

Berdasarkan tabel diatas pimpinan menyatakan setuju yaitu 70,69% atau 41 orang dan sangat setuju sebanyak 24,14% atau 14 orang. Dan sisanya sekitar 5,17% atau 3 orang pimpinan menyatakan tidak setuju Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan PT.Anugrah Dolomix Lestari Palembang optimis dengan hasil kerja mereka. Dimana sebagian besar dari karyawan dapat merasakan kepuasan kerja.

2. Karyawan ini merasakan kepuasan dalam sistem administrasi penggajian

Berdasarkan tabel diatas pimpinan terbanyak menyatakan setuju yaitu sebesar 51,71% atau 30 orang dan pada bagian sangat setuju yaitu 48,28% atau 28 orang. Berdasarkan pernyataan ini terlihat karyawan merasakan

kepuasan terhadap sistem administrasi penggajian. Kompensasi merupakan salah satu komponen yang dapat memberikan kepuasan tersendiri karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang memotivasi seseorang untuk bekerja.

3. Karyawan ini memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja

Berdasarkan tabel diatas pimpinan terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 63,79% atau 37 orang, pada bagian setuju yaitu 36,21% atau 21 orang. Selain aspek kompensasi seperti pernyataan sebelumnya, kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan bagi setiap karyawan juga memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan karier mereka berdasarkan prestasi kerja yang mereka capai.

4. Karyawan ini memiliki partisipasi secara langsung dalam setiap pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel diatas pimpinan terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 75,86% atau 44 orang dan pada bagian setuju yaitu 24,14% atau 14 orang. Pada prinsipnya dalam hal pengambilan keputusan adalah tanggung jawab pimpinan sebagai tingkatan tertinggi dalam manajemen. Namun ada baiknya sebagai pimpinan, juga melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan namun bukan untuk keputusan-keputusan yang sifatnya strategis. Keterlibatan seperti ini membuat karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaan mereka dalam perusahaan .

5. Karyawan ini memiliki kemampuan komunikasi yang baik antar sesama karyawan

Berdasarkan tabel diatas pimpinan terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 67,24% atau 39 orang dan pada bagian setuju yaitu 32,76% atau 19 orang. Dalam hal ini, pimpinan menilai karyawan mereka memiliki komunikasi yang baik dengan teman-teman sekerja. Komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam pekerjaan dengan adanya komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta menghindari konflik dalam pekerjaan. .

Berdasarkan hasil kuesioner diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam kategori baik karena kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan terus-menerus. Dalam hal ini karyawan telah memahami apa yang menjadi pekerjaan dan tugas mereka sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Banyak sekali aspek yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja seperti beberapa variabel yang dibahas diatas meliputi kompensasi, pengembangan karier, keterlibatan dalam pengambilan keputusan serta komunikasi yang efektif antar karyawan.

4.4. Analisis Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas disini menggunakan metode *alpha cronbach* perhitungannya dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.7
Uji *Validity* dan Uji *Reliability*
Untuk Tiap Variabel Penelitian

<i>Items</i> (Variabel)	<i>Total Pearson</i> <i>Correlation</i>	<i>Validity</i>	<i>Alpha</i> <i>Cronbach</i>	<i>Reliability</i>
X				
X.1	0,532	<i>Valid</i>	0,721	<i>Reliable</i>
X.2	0,653			
X.3	0,665			
X.4	0,431			
X.5	0,412			
X.6	0,701			
Y				
Y.1	0,512	<i>Valid</i>	0,773	<i>Reliable</i>
Y.2	0,611			
Y.3	0,750			
Y.4	0,687			
Y.5	0,719			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Besarnya *r* tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS 19,0 pada kolom *Corrected Items Total Correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0,3. jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3 berarti pertanyaan yang dibuat dikatakan *valid*.

Sedangkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4. Teknik Analisis Data

A. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut akan disajikan tabel berupa olah data primer yang menyajikan hubungan antara variabel Nilai-nilai Budaya Perusahaan (X) dan Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Anugrah Dolomix Lestari Palembang

Tabel 4.8
HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38.256	67.123		3,716	,006
Nilai-nilai Budaya	.725	,154	,857	4,697	,002

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari pengolahan dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 38,256 + 0,725X$$

Dimana:

X = Variabel Independent (Nilai-nilai Budaya Perusahaan)

Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

Dari persamaan garis regresi linier sederhana di atas, maka dapat diartikan bahwa:

- Kepuasan Kerja (Y) sebagai Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan kerja perusahaan para karyawan PT. Anugrah Dolomit Lestari Palembang yang nilainya diprediksi oleh variabel Nilai-nilai budaya (X).
- Nilai a = 38,256 merupakan nilai konstanta, hal ini berarti bahwa apabila Nilai-nilai budaya perusahaan adalah 0 (nol) maka nilai dari Kepuasan Kerja adalah sebesar 38,256
- Nilai b = 0,725 merupakan slope atau koefisien arah variabel Nilai-nilai budaya perusahaan (X) yang mempengaruhi kepuasan kerja PT. Anugrah Dolomit Lestari Palembang (Y). Koefisien regresi (b) sebesar 0,725 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila Nilai-nilai budaya perusahaan berubah atau naik 1% maka kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Dolomit Lestari Palembang akan naik sebesar 72,5 % dengan asumsi pelaksanaan Nilai-nilai budaya perusahaan mempunyai nilai sama dengan nol.

B. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.701	82.371

a. Predictors: (Constant), Nilai-nilai Budaya

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Besarnya hubungan antar variabel dapat diketahui dengan melihat angka koefisien korelasi (R). Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai $r = 0,857$. Hasil ini berarti bahwa hubungan variabel Nilai-nilai budaya perusahaan (X) dengan kepuasan kerja adalah positif dan kuat.

Kemudian nilai R^2 (koefisien determinasi) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model. Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan nilai $R^2 = 0,734$. Hal ini berarti bahwa sebesar 73,4 % variasi naik turunnya kepuasan kerja dipengaruhi variabel Nilai-nilai budaya perusahaan. Sedangkan sisanya sebesar 26,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

C. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran, maka hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38.256	67.123		3,716	,006
Nilai-nilai Budaya	.725	,154	,857	4,697	,002

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial (uji-t) yang dirangkum pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Nilai-nilai budaya perusahaan (X) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Nilai t_{hitung} variabel Nilai-nilai budaya perusahaan (X), lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,697 > 1,669$) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari α yang disyaratkan ($0,002 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Nilai-nilai budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT.Anugrah Dolomit Lestari Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, H_0 diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Nilai-nilai Budaya Perusahaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan PT.Anugrah Dolomit Lestari Palembang yang bertanda positif. Ini menunjukkan bahwa peningkatan nilai-nilai budaya organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena budaya organisasi tersebut memacu karyawan untuk bekerja, yang pada akhirnya kinerja akan meningkat.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT.Anugrah Dolomit Lestari Palembang. Hal ini disebabkan karena setiap elemen yang menjadi item indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas nilai-nilai budaya dalam perusahaan, yang meliputi inovasi, perhatian detail, orientasi hasil, keagresifan, dukungan, perhatian terhadap ganjaran, orientasi tim dan ketegasan, dalam perusahaan merupakan faktor yang menentukan kepuasan seseorang dalam bekerja. Sehingga apabila perusahaan mampu menciptakan hubungan kerja yang baik, komunikasi yang lancar, serta kerjasama dalam perusahaan berjalan dengan baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan, maka karyawan secara langsung menyukai pekerjaan sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang baik.

Strategi inovasi kerja yang baik, perhatian detail dari pimpinan maupun sesama rekan kerja, hasil kerja yang tepat waktu dan memuaskan, mobilitas/efektivitas yang tinggi oleh karyawan, dukungan/motivasi dari pimpinan kepada bawahannya dalam menyelesaikan tugas, perhatian terhadap ganjaran (penghargaan terhadap hasil kerja karyawan), kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun antara sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas dan ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan serta kebijakan untuk meningkatkan produktivitas pegawai, apabila telah terlaksana dengan baik. Telah terciptanya suatu nilai-nilai budaya perusahaan yang harmonis baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dan pimpinannya yang pada akhirnya telah meningkatkan kinerja semua orang yang berada di lingkungan perusahaan tersebut, dan hal ini hendaklah dapat dijaga dengan baik oleh manajemen perusahaan sehingga terjadi kesinambungan yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan perusahaan seperti yang diinginkan oleh perusahaan itu sendiri, yang pada akhirnya akan membawa dampak yang positif yang berada dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat kita ketahui bersama bahwa pada umumnya .PT. Anugrah Dolomit Lestari Palembang.sudah dapat mewujudkan kondisi budaya perusahaan yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Nilai-nilai budaya perusahaan (X) dengan item indikator sebagai berikut; hubungan dengan sesama rekan sekerja, kerjasama serta penampilan karyawan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Anugrah Dolomit Lestari Palembang. Ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai budaya perusahaan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Nilai-nilai Budaya Perusahaan terhadap peningkatan kepuasan kerja, maka saran dari penulis yang dianggap perlu kepada perusahaan, yaitu:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk tetap menjaga dan menerapkan Nilai-nilai budaya perusahaan yang berkualitas agar kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. Hal ini harus didukung dengan berbagai kebijakan perusahaan. Hal ini mengingat bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atau perilaku para bawahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 26,6%, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor - faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Davis, (2016)., *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, International Edition, 2016
- Dharma, S. dan Akib, H. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Gomes, Faustino. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi .
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Refika Aditama
- McKenna, E. and Beech, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, (2016)., *Human Resources Management : Gaining A Competitive Advantage*, McGraw-Hill, 5 Edition, International Edition
- Robbins, S. Ptephen. (2011). *Organization Behaviour*, Alih Bahasa Hadyana. Jakarta : Prenhaltindo.
- , (2012), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Lengkap, Penerbit Indeks
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tika, (2015)., *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Akasara, Jakarta.
- Umar, Husein, (2011)., *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, (2015)., *Manajemen Perubahan*, Rajawali Press, Jakarta. Werther,,
- Wirawan, (2015)., *Budaya dan Iklim Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta