

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, dengan zaman era globalisasi yang semakin pesat, semakin banyak perusahaan-perusahaan bersaing dengan ketat agar perusahaan-perusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan. Salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi agar dapat mencapai kesuksesan adalah dengan mempunyai sumber daya manusia yang berpotensi. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah karyawan yang ada di dalam sebuah organisasi, yang mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Keahlian, kreativitas, kecerdasan maupun motivasi yang tinggi karyawan merupakan unsur terpenting dalam meraih kesuksesan. Namun, unsur ini belum maksimal bila karyawan belum memiliki satu budaya yang sama (dikutip dari www.cyberjob.cbn.net.id di akses pada tanggal 3 September 2006). Maka dari itu, masalah tentang budaya merupakan hal yang sensitif bagi perusahaan, karena budaya selalu berhubungan dengan roda kehidupan yang ada di dalam perusahaan itu sendiri.

Menurut Schein (dikutip dari Usahawan, 2002) untuk memahami suatu budaya organisasi, kita perlu menelaah lebih dalam lagi sampai ke asumsi dasar yang dipercayai bersama-sama sebagai suatu kebenaran. Karyawan di dalam suatu organisasi harus memahami arti pentingnya budaya

organisasi. Pertama, budaya organisasi yang kuat akan menjadi pengungkit yang akan membantu anggota organisasi melakukan tugasnya secara lebih baik. Kedua, budaya organisasi adalah sebuah sistem aturan informal yang mengemukakan bagaimana sebaiknya anggota organisasi bersikap dalam kesehariannya. Ketiga, budaya organisasi yang kuat memungkinkan anggota organisasi untuk merasakan secara lebih baik apa yang mereka lakukan sehingga mempunyai motivasi yang lebih besar untuk bekerja dengan lebih giat (Susanto, 2004).

Oleh karena itu, karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang. Pada dasarnya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya (Dumasari, 2006).

Kepuasan kerja menggambarkan seberapa tertariknya seorang individu dengan pekerjaannya (Gibson, 1996). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002). Karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya antara lain ditunjukkan dengan sikap yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi (Murdiasih, 2001).

Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya (Robbins, 2002). Maka dari itu, budaya perusahaan yang kuat akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan (Murdiasih, 2001).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soedjono (2005) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya", menyebutkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap karyawan, ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan, tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja organisasi terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian kali ini, penulis memilih Mirota Kampus Babarsari sebagai obyek penelitian, karena Mirota Kampus Babarsari merupakan tempat perbelanjaan yang cukup ramai dikunjungi konsumen dan cukup maju perkembangan usahanya, dengan berdasarkan misi perusahaan, yaitu kualitas, nuansa kekeluargaan dengan memberikan layanan yang ramah, cepat, produk yang berkualitas, harga yang murah merupakan komitmen Mirota Kampus. Maka itu, untuk dapat melayani para konsumen dengan baik dan dengan kesungguhan perusahaan tersebut sudah tentu membutuhkan karyawan-

karyawan atau sumber daya manusia yang mencukupi dalam kualitas maupun kuantitas.

Mirota Kampus Babarsari mempunyai 85 orang karyawan, dimana diantaranya 50 orang karyawan sudah bekerja selama 2 tahun atau lebih. Menurut Schultz & Schultz (Murdiasih, 2001) penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja relatif tinggi pada permulaan dan kemudian akan menurun secara bertahap dalam waktu 5-8 tahun. Setelah itu, kepuasan kerja berangsur-angsur dirasakan kembali setelah masa kerja 20 tahun. Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian Soedjono (2005) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja, maka dengan alasan inilah penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Mirota Kampus Babarsari Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan di Mirota Kampus Babarsari Yogyakarta?
2. Bagaimanakah budaya organisasi di Mirota Kampus Babarsari Yogyakarta?

3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Mirota Kampus Babarsari Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian dan juga agar dapat memberikan hasil analisis yang mendalam maka penelitian ini akan diberi batasan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi menurut Robbins yaitu, sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Soedjono, 2005). Selanjutnya Robbins memberikan beberapa karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

- b. Perhatian terhadap detail

Sejauh mana organisasi mengharapakan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.

c. Berorientasi terhadap hasil

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

d. Berorientasi terhadap manusia

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

e. Berorientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan disekitar tim-tim, tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

f. Agresifitas

Sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

g. Stabilitas

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

3. Kepuasan kerja menurut Robbins (2002) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Robbins mengungkapkan bahwa ada empat variabel yang menentukan kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan yang secara mentalis memberikan tantangan, artinya pekerjaan-pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya menciptakan rasa bosan, tetapi jika terlalu banyak tantangan menciptakan frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- b. Penghargaan yang layak, artinya karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasa wajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila penggajian dianggap adil, berdasarkan tuntutan pekerjaan tingkat ketrampilan individu dan standar gaji masyarakat, kepuasan akan tercapai.
- c. Kondisi kerja yang mendukung, artinya para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum.
- d. Rekan kerja yang mendukung, artinya bagi sebagian besar karyawan, bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan

kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di Mirota Kampus Babarsari.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi di Mirota Kampus Babarsari.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Mirota Kampus Babarsari.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Mirota Kampus Babarsari

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan dapat memberikan masukan bagi pihak Mirota Kampus Babarsari sendiri dalam mengembangkan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Sebagai bahan evaluasi dan diharapkan dapat memperdalam pengetahuan tentang sumber daya manusia dari teori-teori yang telah dipelajari selama bangku perkuliahan.

3. Bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

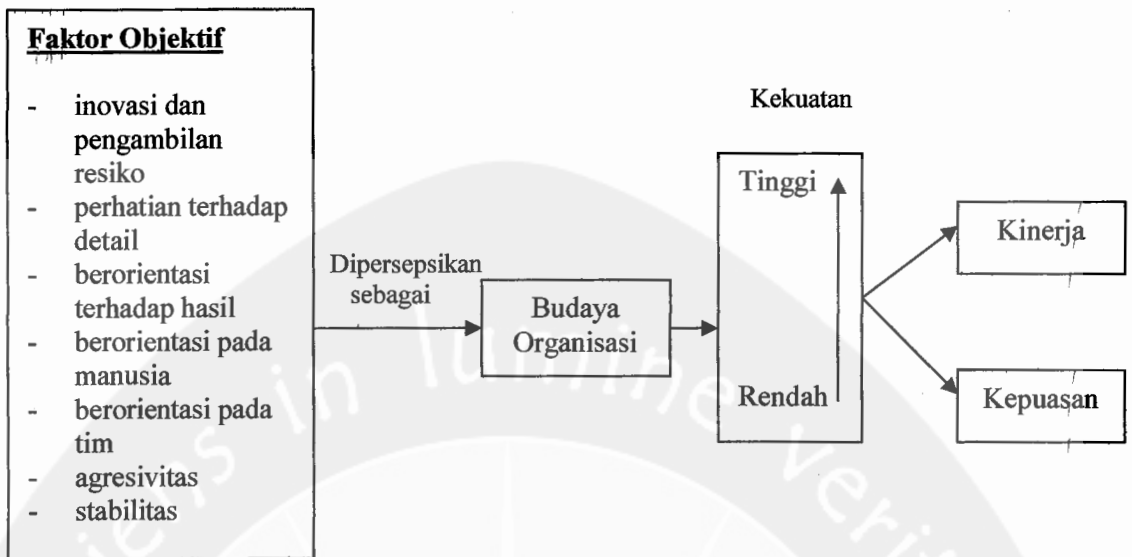
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi pada perpustakaan Universitas Atma Jaya dan dapat dijadikan pertimbangan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Pihak Lain

Untuk menambah informasi dan referensi bagi peneliti lain mengenai masalah sumber daya manusia, khususnya tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.6 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Para karyawan membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Sebenarnya persepsi keseluruhan ini menjadi budaya atau kepribadian organisasi itu. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat (Robbins,1996). Maka dari itu, teori ini dapat di ilustrasikan dengan gambar sebagai berikut :



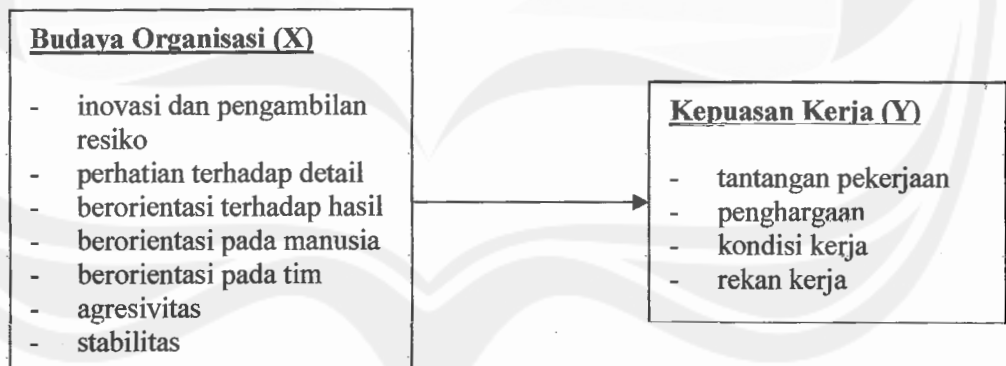
Gambar 1 :

Bagaimana Budaya Organisasional Berdampak pada Kinerja dan Kepuasan

Sumber : Robbins (1996), "Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi".

Penelitian kali ini, akan membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan berdasarkan penelitian Kirk L Rogga yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak sebesar 90 persen terhadap kepuasan kerja karyawan (Soedjono, 2005). Hal ini disebabkan oleh faktor individu yang mempunyai kesamaan pikiran dengan individu yang lainnya, sehingga dari kesamaan pikiran tersebut akan meningkatkan budaya organisasi perusahaan tersebut dan dengan budaya organisasi yang kuat maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga ikut meningkat. Selain itu, Istijanto (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diteliti dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Robbins, ada beberapa karakteristik yang membentuk budaya organisasi antara lain : (1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) perhatian terhadap detail, (3) berorientasi terhadap hasil, (4) berorientasi pada manusia, (5) berorientasi pada tim, (6) agresivitas, (7) stabilitas. Selanjutnya, beberapa variabel yang menentukan faktor-faktor kepuasan kerja, antara lain : (1) pekerjaan yang menantang, (2) penghargaan yang layak, (3) kondisi kerja yang menunjang, (4) rekan kerja yang mendukung (Robbins, 2002). Berdasarkan uraian diatas, kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan perpaduan dari karakteristik budaya organisasi dan faktor-faktor kepuasan kerja (yang dikemukakan oleh Robbins). Untuk itu kerangka penelitian ini di modifikasi sesuai dengan kepentingan penelitian sebagai berikut :



Gambar 2 : Kerangka Penelitian

Menurut Robbins (2002) kepuasan memiliki efek yang positif pada produktivitas, walaupun efek tersebut sangat kecil. Namun, jika diperkenalkan variabel-variabel baru, hubungan positif antara kepuasan dan produktivitas telah meningkat. Apabila karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka akan

mudah bagi organisasi mewujudkan tujuan mereka atau dapat dikatakan, rahasia sukses yang mereka capai hanyalah cara mereka memperlakukan karyawan (Stoner, 1996). Berdasarkan teori-teori diatas, maka hipotesis 1 dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Tingkat kepuasan kerja karyawan di Mirota Kampus Babarsari tinggi.

Robbins mengemukakan bahwa suatu budaya organisasi yang kuat meningkatkan konsistensi perilaku. Dalam pengertian ini, hendaknya kita menyadari bahwa suatu budaya yang kuat dapat bertindak sebagai suatu pengganti untuk formalisasi. Formalisasi tinggi dalam suatu organisasi menciptakan kemampuan untuk diramal, ketertiban, dan konsisten. Berdasarkan pendapat Robbins, maka hipotesis 2 dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₂ : Budaya organisasi di Mirota Kampus Babarsari merupakan budaya yang formal, mekanistik, berorientasi pada aturan dan budaya yang terstruktur.

Menurut Robbins (2002) dalam suatu budaya kuat, nilai inti organisasi itu dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Satu hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat seharusnya adalah menurunnya tingkat keluarnya karyawan. As'ad menjelaskan bahwa variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi, tingginya keluar masuk karyawan, dan menurunnya produktivitas

kerja atau prestasi kerja karyawan. Berdasarkan dari teori diatas, maka hipotesis 3 dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₃ : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.7 Metodologi Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah perusahaan PT. Mirota Kampus Babarsari Yogyakarta yang dimulai pada awal bulan November 2006 sampai awal bulan Januari 2007.

1.7.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti (Soeratno dan Lincoln, 2003). Populasi untuk penelitian ini yang dilakukan di Mirota Kampus Babarsari adalah seluruh karyawan sebanyak 50 orang, dan sampel yang dipakai adalah dengan cara *Purposive. Purposive sampling* dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel itu. Sampel yang *purposive* adalah sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan rancangan penelitian (Soeratno dan Lincoln, 2003).

Sampel adalah bagian yang menjadi obyek yang sesungguhnya dari penelitian tersebut. Dalam penelitian ini penulis akan mengambil

sampel sebanyak 50 karyawan, karena sebuah sampel minimal jumlahnya 30 dikarenakan mendekati distribusi normal dan juga telah mewakili *gender*, usia, posisi kerja dengan syarat bekerja minimal 1 tahun (Singarimbun, 1989). Alasan penulis mengambil 50 orang dikarenakan melihat dari lamanya karyawan bekerja di perusahaan tersebut sama dengan atau lebih dari 2 tahun.

1.7.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metoda yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Dalam hal ini metode pengumpulan data yang digunakan disini antara lain :

a) Data Primer

1. Observasi

Metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

2. Interview atau wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Pengumpulan data tentang gambaran umum perusahaan melalui tanya-jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan Mirota Kampus Babarsari Yogyakarta.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari Robbins untuk budaya organisasi dan Minnesota Satisfaction Questionnaire untuk kepuasan kerja karyawan. Pengumpulan data ini akan ditujukan kepada karyawan yang menjadi sampel, dengan cara membuat daftar pertanyaan yang akan diisi oleh karyawan Mirota Kampus Babarsari Yogyakarta.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh penulis melalui literatur buku-buku di perpustakaan, jurnal atau artikel, dan data-data statistik yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

1.7.4 Metode Pengukuran

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metoda *survey* dengan menggunakan kuesioner. Metoda yang digunakan adalah metoda langsung yaitu penulis langsung menyebarkan sendiri kuesioner kepada karyawan. Pada waktu penyebaran kuesioner dilakukan tentu dengan kriteria tertentu. Bentuk kuesioner adalah *structured questioner*, dimana dalam kuesioner ini sudah disediakan jawaban.

Kuesioner terdiri dari tiga bagian; bagian pertama tentang karakteristik responden, bagian kedua tentang budaya organisasi dan bagian ketiga tentang kepuasan kerja karyawan. Untuk mengukur budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, akan digunakan Skala Likert.

Pengukuran budaya organisasi diberi bobot nilai seperti di bawah ini :

Tabel 1.1
Pengukuran Budaya Organisasi

Keterangan	Bobot	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	+2	-2
Setuju	-1	-1
Tidak Pasti	0	0
Tidak Setuju	-1	+1
Sangat Tidak Setuju	-2	+2

Sumber: Robbins, 1996

Sedangkan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan diberi bobot nilai seperti di bawah ini :

Tabel 1.2
Pengukuran skala Likert Kepuasan Kerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Istijanto, 2006

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk budaya organisasi dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Indikator Budaya Organisasi

Indikator	No. Pertanyaan
Inovasi dan pengambilan risiko	3
Perhatian terhadap detail	6
Orientasi terhadap hasil	2
Orientasi terhadap manusia	4
Orientasi terhadap tim	1
Agresivitas	7
Stabilitas	5

Sumber: Robbins (1996)

Indikator-indikator dari kepuasan kerja karyawan yang digunakan dalam kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator	No. Pertanyaan
Pekerjaan yang memberikan tantangan	1,2,3,4,5,6,7,8,9
Penghargaan yang layak	10,11,12
Kondisi kerja	13,14,15,16,17
Rekan Kerja	18,19,20

Sumber: *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1967)

1.7.5 Metode Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Validitas merupakan suatu taraf dimana alat ukur ini layak untuk dipakai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur. Untuk memperoleh koefisien validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. (Dajan, 1986)

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi *product moment*

x = skor butir

y = skor faktor

n = jumlah sampel

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuisioner dikatakan valid dengan taraf signifikansi 5%.

b) Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan setelah pengujian validitas untuk mengetahui tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dengan mengukur suatu gejala dengan pendekatan konsistensi internal, yaitu teknik belah dua dengan mengkorelasikan item nomor ganjil dengan item nomor genap. Setelah koefisien item nomor ganjil dan item nomor genap ditemukan, maka untuk mengestimasi reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* (Santoso, 2002).

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k\bar{r}}{1 + (k-1)\bar{r}}$$

Keterangan :

k = jumlah item

r = Korelasi rata-rata antar item

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka uji reliabilitas tersebut dikatakan sah dengan tarif signifikan 5%.

1.8 Metode Analisis Data

a. Analisis Persentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden. Metode yang digunakan adalah dengan mempresentasikan jawaban responden. Ukuran persentase jawaban akan menunjukkan karakteristik dari responden (Dajan, 1991)

$$\text{Rumus: } \frac{ni}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

ni : jumlah responden yang memilih jawaban

N : jumlah seluruh responden

b. Mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan di Mirota Kampus Babarsari.

Analisis ini menilai bagaimana tingkat kepuasan kerja di Mirota Kampus Babarsari tersebut apakah tinggi, sedang atau rendah. Analisis ini dilakukan berdasarkan pada kriteria menurut skala Likert. Untuk

mengetahui nilai rata-rata tanggapan karyawan atas kepuasan kerja maka digunakan rumus (Atmaja, 1997):

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} : rata-rata hitung

$\sum x$: jumlah semua nilai observasi

n : jumlah item observasi

Nilai rata-rata tanggapan karyawan atas kepuasan kerja dilakukan dengan pembagian interval kelas, dengan cara sebagai berikut (Atmaja, 1997):

skor tertinggi – skor terendah

Interval kelas : _____

Banyak alternatif jawaban

$$\text{Interval kelas} : \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Interval Kelas	Keterangan
1.0 – 1.80	Sangat rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sedang
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

c. Mengukur budaya organisasi di Mirota Kampus Babarsari

Analisis yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi di Mirota Kampus Babarsari adalah menggunakan analisis rata-rata hitung. Analisis ini dilakukan berdasarkan pada kriteria yang telah disesuaikan dengan teori Robbins. Untuk mengetahui budaya organisasi di Mirota Kampus Babarsari, maka digunakan rumus (Atmaja, 1997):

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} : rata-rata hitung

$\sum x$: jumlah semua nilai observasi

n : jumlah item observasi

Menurut Robbins (1996), apabila hasil dari perhitungan tersebut makin tinggi (positif) atau mendekati +14, maka makin nyaman karyawan berada dalam suatu budaya yang formal, mekanistik, berorientasi aturan, dan terstruktur. Apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai yang negatif (mendekati -14) menyatakan suatu preferensi budaya yang informal, humanistik, fleksibel dan inovatif (Robbins, 1996).

Tabel 1.5
Hasil Pengukuran Budaya Organisasi

Nilai	Keterangan
0 sampai dengan 14 (positif)	Kecenderungan budaya formal, mekanistik, berorientasi pada aturan, dan terstruktur
- 1 sampai dengan - 14 (negatif)	Kecenderungan budaya informal, humanistik, fleksibel dan inovatif.

d. Analisis Linear Regresi Sederhana

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X) terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y), maka persamaan regresinya sebagai berikut (Gujaradi, 1997).

$$Y = a + b X_1$$

di mana:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x_1^2) - (\sum x_1)(\sum x_1 \cdot y)}{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2}$$

$$b = \frac{n \sum x_1 \cdot y - (\sum x_1)(\sum y)}{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2}$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = budaya organisasi

1.9 Sistematika Penulisan

Bab I. Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis, metodologi penelitian, metode analisis data dan sistematika penulisan.

Bab II. Landasan Teori

Bab ini berisi tentang konsep / teori / temuan peneliti terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian dan tinjauan pustaka yang mendukung penelitian.

Bab III. Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan yang berhubungan dengan obyek penelitian.

Bab IV. Analisis Data

Dalam bab ini akan dibahas mengenai penjabaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Penjabaran ini menggunakan alat-alat analisis yang sesuai dengan bukti hipotesis yang telah dikemukakan penulis.

Bab V. Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan dan hasil analisis data yang telah dilakukan dan saran-saran.