

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja sangatlah penting, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri, sebaliknya ketidak puasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidak senangan, dan bekerja tidak semangat. jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidak pastian.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Juliansyah (2013, hal. 258) menyatakan pada dasarnya kepuasan kerja seseorang bertanggung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (difference) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi.

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentang dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja, secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. apabila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, harus berusaha mempelajari apa yg dilarang dan apa diwajibkan. Kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai suatu cara yang tepat dalam merasakan, memandang dan menganalisa masalah.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 335) menyatakan budaya organisasi bisa diartikan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya, dan sistem

makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya merefleksikan nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut cenderung berlangsung dalam waktu lama dan lebih tahan terhadap perubahan.

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam membangun kinerja karyawan dan kinerja organisasionalnya dalam jangka panjang. (Andreas Lako, 2007, hal. 27).

Beberapa studi menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan secara signifikan dengan sikap dan perilaku karyawan. Sebagai contoh, budaya konstruktif berhubungan dengan kepuasan kerja, keinginan untuk tidak keluar dari perusahaan, dan inovasi serta berhubungan secara negatif dengan penghindaran kerja (kemangkiran). (Kreitner dan Kinicki, 2010, hal. 90)

Etika kerja memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja karyawan (Yousef, 2010). Etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier.

Begitu pula dengan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan, yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. Perusahaan umum pegadaian adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin

untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai.

Adapun fenomena yang penulis temui pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan adalah kurangnya kepuasan kerja beberapa karyawan terlihat dari kondisi pekerjaan yang selalu menuntut karyawan untuk selalu akurat dalam menjalankan pekerjaan terutama dalam menaksir barang gadai, dimana terkadang masih ditemui karyawan yang masih salah dalam memperkirakan taksiran barang gadai, selain itu ditemui beberapa karyawan yang kurang puas dengan rekan kerja, terutama adanya beberapa rekan kerja yang tidak dapat diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk permasalahan budaya organisasi yaitu masih ditemuinya beberapa karyawan yang kurang cekatan dan masih ditemui beberapa karyawan yang memiliki etika kerja yang kurang, terlihat dari cara kerja karyawan tersebut yang terkadang melakukan kesalahan kerja terutama dalam melakukan prosedur penaksiran barang gadai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada, yakni:

1. Kurangnya kepuasan kerja beberapa karyawan terlihat dari kondisi pekerjaan yang selalu menuntut karyawan untuk selalu akurat dalam menjalankan pekerjaan terutama dalam menaksir barang gadai,
2. Adanya beberapa rekan kerja yang tidak dapat diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Masih ditemuinya beberapa karyawan yang kurang cekatan.
4. Masih ditemui beberapa karyawan yang memiliki etika kerja yang kurang, terlihat dari cara kerja karyawan tersebut yang terkadang melakukan kesalahan kerja terutama dalam melakukan prosedur penaksiran barang gadai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam pembahasan dan penganalisaan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah pengaruh budaya organisasi dan etika kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalahnya dinyatakan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan?
- b. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan?

- c. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
2. Mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Untuk memberikan sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
2. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah budaya organisasi, etika kerja dan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja.

Gezels dalam Panggabean (2009, hal. 129) menyatakan: “kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”.

T. Hani Handoko (2007, hal. 193) menyatakan : Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Mathis et all. (2006, hal. 98) menyatakan: “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakuasan kerja muncul saat harapan ini tidak terpenuhi. Sedangkan Robbins (2009, hal. 91) menyatakan: “kepuasan kerja (*job stastifaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2007, hal. 117) mengatakan: “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.”

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para pakar-pakar di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Terdapat banyak teori-teori yang membahas mengenai kepuasan kerja. Teori menurut Veithzal Rivai (2008, hal. 475) menyatakan:

- ”1). Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)
- 2). Teori keadilan (*Equity theory*)
- 3). Teori dua faktor (*Two faktor theory*)”

Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga teori di atas:

1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* (ketidak sesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dia capai.

2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang akan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

3). Teori dua faktor (*Two faktor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap

pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motifator dan *dissatisfies*.

Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfies (hygiene factor) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan yang dirasakan karyawan tentunya dilatarbelakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat

memberikan kepuasan karyawan, disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar.

Desantis dalam Panggabean (2009, hal. 130) menyatakan “ bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan di dalam empat kelompok, yaitu :

- 1). *Monetary, non monetary*
- 2). Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*)
- 3). Karakteristik kerja (*Work characteristics*), dan
- 4). Karakteristik individu

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Dalam skala indeks deskripsi jabatan (*Job Description Indeks*) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hullin dalam Mangkunegara (2007 hal.

126) kepuasan kerja diukur dari faktor-faktor berikut ini :

- 1) Kondisi kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah/imbalan
- 4) Rekan kerja (co-worker)

Menurut Menurut Nursyirwan dan Sanusi dalam Sopiah (2008, hal. 171)

kepuasan diukur dengan indikator:

- 1) Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok
- 2) Kepuasan terhadap atasan
- 3) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 4) Gaji
- 5) Kesempatan untuk maju

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya budaya organisasi, setiap karyawan akan merasa lebih efektif dalam menjalankan sistem kerja yang baik, sehingga kebudayaan yang ada didalam organisasi itu dapat menjadi suatu kekuatan yang bersifat positif tetapi juga dapat menjadi suatu kekuatan yang bersifat negatif dalam organisasi, tergantung bagaimana karyawan tersebut

memahami maksud dan tujuan dari budaya tersebut. Berikut ini di kemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli:

Hasil penelitian Kotter dan Heskett dalam (Sembiring, 2012, hal. 109) terhadap 207 perusahaan, bahwasannya budaya organisasi yang kuat mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal. 2) budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Menurut Barry Phegan dalam (Wibowo, 2010, hal. 18) budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni. Budaya organisasi merupakan pola yang rumit tentang bagaimana orang melakukan sesuatu, apa yang mereka yakini, apa yang dihargai dan dihukum. Adalah tentang bagaimana dan mengapa orang mengambil pekerjaan yang berbeda dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sembiring (2012, hal. 107) budaya yang kuat sangat mempengaruhi kinerja yang unggul, kekuatan budaya itu berhubungan dengan kinerja meliputi tiga gagasan yakni adalah :

- 1) Penyatuan tujuan, menciptakan suatu tingkatan motivasi yang luar biasa, mempunyai nilai dan perilaku yang di anut bersama.
- 2) Membuat pekerjaan intrinsik di hargai yakni melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.

- 3) Membantu kinerja karena memberikan struktur dan control yang dibutuhkan tanpa bersandar pada birokrasi formal.

Menurut Sembiring (2012, hal. 109) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi, terlebih-lebih adanya budaya yang kuat dan adaptif, karena dengan budaya yang kuat dan adaptif maka seluruh anggota organisasi berkomitmen memiliki organisasi, bersatu, bermotivasi, berinovasi dan berperilaku dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Dalam beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya organisasi membentuk perilaku-perilaku anggota organisasi sebagai individu. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja, karena dengan budaya yang kuat dan adaptif maka seluruh anggota organisasi mempunyai komitmen dan pendirian.

b. Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku anggota organisasi, menurut Schein dalam (Sembiring 2012, hal. 46-47) kategori dari faktor-faktor budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) *Observed behavioural regularities when people interact*, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan, dan tradisi yang ada, serta ritual para karyawan untuk menghadapi berbagai macam situasi.
- 2) *Group norms*, yaitu standard dan nilai-nilai yang jelas dalam kerja kelompok dalam organisasi seperti norma yang menjadi pedoman bersama.
- 3) *Expoused values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk, dan sebagainya.

- 4) *Formal philosophy*, kebijakan dari prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan dan pemegang saham.
- 5) *Rule of game*, yaitu aturan-aturan dalam organisasi, hal-hal apa saja harus dipelajari karyawan baru agar dapat diterima organisasi tersebut.
- 6) *Climate*, yaitu iklim yang harus diikuti untuk berinteraksi satu dengan yang lain dalam organisasi atau dengan pelanggan.
- 7) *Embedded skills*, yaitu kompetensi atau keahlian khusus bagi para anggota organisasi yang diharapkan dapat mampu melaksanakan tugas.
- 8) *Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradigm*, yaitu kebiasaan berpikir, perbedaan persepsi, model mental, dan bahasa yang digunakan oleh para anggota organisasi.
- 9) *Shared meanings*, yaitu rasa saling pengertian yang dimiliki sesama anggota organisasi.
- 10) *Roots metaphors or integrating symbols*, yaitu ide-ide, perasaan-perasaan, dan pandangan-pandangan kelompok yang menunjukkan sifat-sifat dari para anggota organisasi.

Faktor ini menekankan pada budaya organisasi, anggota organisasi untuk memiliki kepribadian profesionalisme dan integritas dalam bekerja. Hal ini juga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan baik dan kepedulian terhadap kepentingan instansi.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Identitas organisasional menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaan bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama norma-norma dalam organisasi yang

harus di ikuti dan tujuan bersama yang harus di capai. Meningkatkan stabilitas system social sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan di perkuat, konflik dan perubahan dapat di kelolah secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus di jalani mampu membuat lingkungan dan interaksi social berjalan dengan stabil dan tanpa gejala. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikiran sehat dan masuk akal. mengemukakan pandangannya tentang terciptanya dan kelangsungan suatu budaya organisasi, kemudian nilai-nilai tersebut dipengaruhi secara kuat oleh criteria kriteria tertentu untuk di seleksi.

Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Menurut Robbins dalam (Sembiring 2012, hal.64), fungsi budaya organisasi adalah :

- 1) Menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- 2) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
- 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (perekat atau mempersatukan anggota organisasi).
- 5) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut Ndraha dalam (Sembiring 2012, hal.65), fungsi budaya organisasi adalah :

- 1) Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas terbentuk dari berbagai faktor yaitu : sejarah, politik, ekonomi, dan sistem sosial yang berlaku.
- 2) Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan adalah faktor yang kuat untuk mengikat seluruh anggota masyarakat.
- 3) Sebagai kekuatan penggerak. Budaya itu dinamis yang terbentuk melalui proses belajar mengajar.
- 4) Sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.
- 5) Sebagai warisan. Budaya diajarkan dan disosialisasikan kepada generasi berikutnya.

Berdasarkan pendapat diatas tentang fungsi budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Sebagai simbol atau sarana yang mengikat dan mempersatukan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain dan membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

d. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari beberapa faktor, elemen, karakteristik, dimensi atau indikator. Masing-masing indikator memerlukan pengetahuan tersendiri, agar dapat memahami budaya organisasi secara utuh. Budaya perusahaan merupakan kesepakatan perilaku karyawan dalam organisasi yang

digambarkan pada perhatian fokus kepada kepentingan hasil dari karyawan.

Melalui indikator-indikatornya budaya organisasi dapat diukur.

Menurut pendapat Robbins dalam (Sembiring 2012, hal. 68-69) indikator budaya organisasi adalah :

- 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko
- 2) Orientasi Hasil
- 3) Orientasi Orang
- 4) Orientasi Tim

Adapun penjelasan dari indicator budaya organisasi adalah:

- 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko

Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mampu mengambil resiko agar terwujud visi organisasi.

- 2) Orientasi Hasil

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, tetapi perhatian bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- 3) Orientasi Orang

Keputusan manajemen memeperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.

- 4) Orientasi Tim

Kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu.

3. Etika

a. Pengertian Etika

Menurut Ernawan (2007, hal. 2) “etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia”. Etika hendak mencari, tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum.

Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang telah dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Menurut Ernawan (2007, hal. 2) “etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu”.

Menurut Bertens (2005, hal. 3) “bahwa etika berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggung jawab, dan keadilan sosial”. Etika secara lebih

kontemporer mencerminkan karakter perusahaan, yang merupakan kumpulan dari individu-individu.

Menurut Simorangkir (2007, hal. 3) “etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup”.

b. Perbedaan Etika dan Etiket

Seringkali dua istilah tersebut disamakan artinya, padahal terdapat perbedaan yang sangat mendasar antara keduanya. Dari asal katanya etika berarti perilaku sedangkan etiket berarti sopan santun. Pengertian etika berbeda dengan etiket. Etiket berasal dari bahasa Perancis *etiquette* yang berarti tata cara pergaulan yang baik antara sesama manusia. Sementara itu etika berasal dari bahasa latin yang berarti falsafah moral dan merupakan cara hidup yang benar dilihat dari sudut pandang budaya, susila, dan agama.

Menurut Ernawan (2007, hal. 7) perbedaan etika dan etiket adalah:

- 1) Etiket menyangkut cara suatu melakukan perbuatan yang harus dilakukan manusia. Diantaranya beberapa cara yang mungkin, etiket menunjukkan cara yang tepat yaitu cara yang diharapkan serta ditentukan dalam suatu kalangan tertentu.
- 2) Etiket tidak terbatas pada cara dilakukannya suatu perbuatan. Etika menyangkut pilihan yaitu apakah perbuatan boleh dilakukan atau tidak.
- 3) Etiket hanya berlaku dalam pergaulan pada suatu kelompok tertentu. Bila tidak ada saksi mata, maka etiket tidak berlaku
- 4) Etika selalu berlaku dimana saja dan kapan saja, meskipun tidak ada saksi mata, tidak tergantung pada ada dan tidaknya seseorang.

- 5) Etiket bersifat relatif artinya yang dianggap tidak sopan dalam suatu kebudayaan, bisa saja dianggap sopan dalam kebudayaan lain.
- 6) Etiket bersifat absolut. Prinsip-prinsipnya tidak dapat ditawar lagi dan harus dilakukan.
- 7) Etiket hanya memandang manusia dari segi lahiriah saja.

c. Persamaan Etika dan Etiket

Namun disamping terdapat perbedaan antara etika dan etiket terdapat juga persamaan antara keduanya. Menurut Ernawan (2007, hal. 6) persamaan antara etika dan etiket yaitu:

- 1) Keduanya, menyangkut objek yang sama yaitu perilaku manusia.
- 2) Etika dan etiket mengatur perilaku manusia secara normatif, artinya memberi norma bagi perilaku manusia dan dengan demikian menyatakan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan.

d. Teori Etika

Menurut Bertens (2005, hal. 66) teori etika, yaitu:

- 1) Utilitarisme

Utilitarisme berasal dari kata latin *utilis* yang berarti bermanfaat. Menurut teori ini suatu perbuatan adalah baik jika membawa manfaat, tapi manfaat itu harus menyangkut bukan saja satu dua orang melainkan masyarakat sebagai keseluruhan.

- 2) Deontologi

Deontologi berasal dari bahasa Yunani *deon* yang berarti kewajiban. Atas pertanyaan “mengapa perbuatan ini adalah baik dan perbuatan itu harus

ditolak secara buruk” deontologi menjawab: karena perbuatan pertama menjadi kewajiban kita dan karena perbuatan kedua dilarang. Yang menjadi dasar bagi baik buruknya perbuatan adalah kewajiban.

3) Hak

Teori hak adalah pendekatan yang paling banyak dipakai untuk mengevaluasi baik buruknya suatu perbuatan atau perilaku. Teori hak merupakan suatu aspek dari teori deontologi, karena hak berkaitan dengan kewajiban, dan dapat dikatakan hak dan kewajiban bagaikan dua mata sisi dari uang logam yang sama.

e. Pengertian Etika Kerja

Rudito (2007, hal. 45), “etika sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi”.

Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Rudito (2007, hal. 35) “yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu”. Hal ini sesuai dengan pendapat Supardan (2009, hal. 29) “yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka”. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Ernawan (2007, hal. 14) “etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

f. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2007, hal. 14) fungsi etika kerja adalah:

- “1) Pendorong timbulnya perbuatan.
- 2) Penggairah dalam aktivitas.
- 3) Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar”

Adapun penjelasan dari fungsi etika kerja adalah:

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan

- 2) Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat

dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3) Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

g. Indikator Etika Kerja

Adapun indikator Etika Kerja menurut Tasmara (2005, hal. 14) Diukur dengan:

- 1) Kerja Keras
- 2) Gaya Bicara
- 3) Nilai Kerja
- 4) Kreatifitas Kerja

Penjelasan dari indikator etika kerja adalah:

1) Kerja Keras

Kerja keras merupakan berusaha atau berjuang dengan keras atau bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, atau dengan kata lain bekerja atau bersungguh - sungguh untuk mencapai tujuan atau prestasi

2) Gaya Bicara

Gaya berbicara merupakan cara berbicara yang dapat menimbulkan daya tarik para pendengarnya.

3) Nilai Kerja

Nilai Kerja adalah *labour theory of value* yaitu teori yang menyatakan bahwa nilai suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkannya dengan pengertian bahwa alat produksi lain dihitung sebagai tenaga kerja yang menghasilkan

4) Kreatifitas Kerja

Kreativitas kerja merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dan bukan yang diterima dari luar diri individu pekerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Empat unsur ini menjadi asas untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, berkerja sama dan berinterkasi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi ini baik, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan akan menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Beberapa studi menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan secara signifikan dengan sikap dan perilaku karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2010, hal. 90).

Hermawan (2015) hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada faktor Budaya Organisasi terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Kota Malang Kawi.

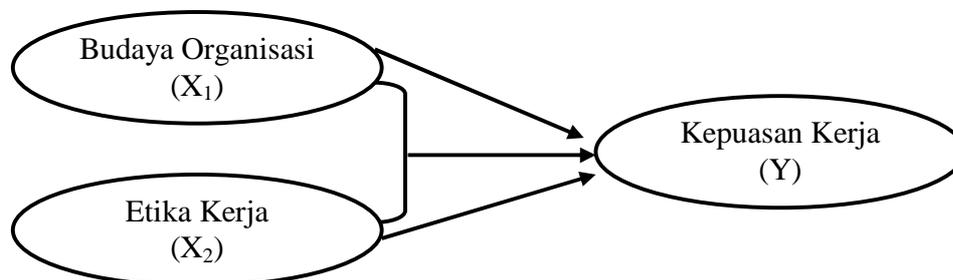
2. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan. Dengan tercapainya keinginan tersebut akan berdampak kepada kepuasan kerja dari individu ataupun kelompok tersebut.

Maksum (2006) dalam jurnalnya menyatakan bahwa: “etika kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR SKA Divisi Agrodana Semarang”.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-1: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
2. Ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Salah satu jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasi (penjelasan) adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X_1) adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Diukur dengan indikator:

Tabel III-1
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko	1,2
2	Orientasi Hasil	3,4
3	Orientasi Orang	5,6
4	Orientasi Tim	7,8

Sumber: Robbins dalam Sembiring (2012, hal. 68-69)

2. Etika kerja (X_2) merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Diukur dengan indikator:

Tabel III-2
Indikator Etika Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kerja Keras	1,2
2	Gaya Bicara	3,4
3	Nilai Kerja	5,6
4	Kreatifitas Kerja	7,8

Sumber: Diadaptasi dari Tasmara (2005, hal. 14)

3. Kepuasan kerja (Y) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Diukur dengan indikator:

Tabel III-3
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kondisi kerja	1,2
2	Pengawasan	3,4
3	Upah/imbalan	5,6
4	Rekan kerja (co-worker)	7,8

Sumber : Smith, Kendall dan Hulin dalam Mangkunegara, 2011, hal. 126)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan

Waktu penelitian : Bulan Juni 2016 s/d Selesai

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III-5. Skala Likert's

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$$\begin{aligned} \sum y_i &= \text{jumlah pengamatan variabel } y \\ (\sum x_i^2) &= \text{jumlah kuadrat pengamatan variabel } x \\ (\sum y_i^2) &= \text{jumlah kuadrat pengamatan variabel } y \\ (\sum x_i)^2 &= \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel } x \\ (\sum y_i)^2 &= \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel } y \\ \sum x_i y_i &= \text{jumlah hasil kali variabel } x \text{ dan } y \end{aligned}$$

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya organisasi (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,627	0,254	Valid
2	0,601	0,254	Valid
3	0,434	0,254	Valid
4	0,706	0,254	Valid
5	0,604	0,254	Valid
6	0,632	0,254	Valid
7	0,449	0,254	Valid
8	0,524	0,254	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-7

Hasil Uji Validitas Instrumen Etika kerja (X_2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,445	0,254	Valid
2	0,604	0,254	Valid
3	0,693	0,254	Valid
4	0,500	0,254	Valid
5	0,462	0,254	Valid
6	0,618	0,254	Valid
7	0,620	0,254	Valid
8	0,683	0,254	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-8

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan kerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,851	0,254	Valid
2	0,762	0,254	Valid
3	0,600	0,254	Valid
4	0,626	0,254	Valid
5	0,821	0,254	Valid
6	0,724	0,254	Valid
7	0,460	0,254	Valid
8	0,517	0,254	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid. Dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan pada setiap variabel layak untuk dijadikan instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2005, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha \geq 0,60 maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha \leq 0,60 maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Budaya organisasi (X ₁)	0,707	Reliabel
Etika kerja (X ₂)	0,718	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,824	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai cronbach alpha ke tiga variabel $> 0,6$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketiga variabel ini layak untuk dijadikan instrument penelitian.

2. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
3. Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

F. Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan tahapan:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Arikunto (2008) penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2005)

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono, (2012, hal. 277)

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja
 X₁ = Budaya Organisasi
 X₂ = Etika kerja
 a = Konstanta
 b_{1, 2} = Koefisien Regresi
 e = Standar Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t (Secara Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono, (2012 hal. 214)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
 r = Korelasi parsial yang ditemukan
 n = Jumlah Sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan

(α) sebesar 0,05, maka H₀ diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka

H₀ ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012 hal. 223)

Keterangan :

F	= Tingkat Signifikan
R ²	= Koefisien korelasi berganda
k	= Jumlah variabel independen
n	= Jumlah anggota sampel

Kriteria Pengujian:

- Tolak H₀ apabila F_{hitung} > F_{tabel} atau -F_{hitung} < -F_{tabel}
- Terima H₀ apabila F_{hitung} ≤ F_{tabel} atau -F_{hitung} ≥ -F_{tabel}

4. Koefisien Determinan (D)

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sudjana, 2010, hal. 370)

D	= Koefisien Determinasi
r _{xy}	= Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel X_1 , 8 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah budaya organisasi, variabel X_2 adalah etika kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (budaya organisasi dan etika kerja) maupun variabel terikat (kepuasan kerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket untuk masing-masing variabel skor tertingginya adalah 40 dan skor terendah adalah 8.

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karekteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	31 orang	51,67%
2	Wanita	29 orang	48,33%
	Jumlah	60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 31 orang (51,67%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket dilakukan proporsinya lebih banyak diberikan kepada pegawai laki-laki dibandingkan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	13 orang	21,67%
2	31 - 40 Tahun	29 orang	48,33%
3	41 - 50 Tahun	11 orang	18,33%
4	> 51 tahun	7 orang	11,67%
Jumlah		60	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 29 orang (48,33%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan pegawai-pegawai muda.

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	10 orang	16,67%
2	6 - 10 Tahun	19 orang	31,67%
3	> 10 Tahun	31 orang	51,66%
Jumlah		60	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara > 10 tahun ke atas yaitu sebanyak 31 orang (51,66%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di perusahaan

tersebut lebih dari 10 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima pegawai baru.

d. Pendidikan

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	9 orang	15,00%
2	D3	28 orang	46,67%
3	S1	23 orang	38,33%
Jumlah		60	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah D3 yaitu masing-masing sebanyak 28 orang (46,67%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan diploma.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (budaya organisasi)

Alternatif Jawaban													
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	23	38.3	33	55.0	4	6.7	0	0.	0	0	60	100	
2	22	36.7	35	58.3	3	5.0	0	0	0	0	60	100	
3	27	45.0	31	51.7	2	3.3	0	0	0	0	60	100	
4	22	36.7	35	58.3	3	5.0	0	0	0	0	60	100	
5	21	35.0	38	63.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100	
6	24	40.0	34	56.7	2	3.3	0	0	0	0	60	100	
7	26	43.3	34	56.7	0	0	0	0	0	0	60	100	
8	29	48.3	28	46.7	3	5.0	0	0	0	0	60	100	

- 1) Jawaban responden tentang pegawai selalu menunjukkan inovasinya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55.0% .
- 2) Jawaban responden tentang pegawai selalu siap dan berani untuk menerima resiko kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58.3%.
- 3) Jawaban responden tentang pegawai selalu memperhatikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51.7%.
- 4) Jawaban responden tentang pimpinan memusatkan pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58.3%.
- 5) Jawaban responden tentang pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63.3%.
- 6) Jawaban responden tentang perusahaan mengutamakan pegawai yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56.7%.
- 7) Jawaban responden tentang kegiatan kerja diorganisasikan bersama-sama dalam tim bukan secara individu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56.7%
- 8) Jawaban responden tentang kegiatan organisasi selalu ditekankan pada pertumbuhan untuk mencapai tujuan, sebagian besar responden menjawab sebesar sangat setuju 48.3%

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Etika kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33.3	36	60.0	4	6.7	0	0.	0	0	60	100
2	21	35.0	39	65.0	0	0	0	0	0	0	60	100
3	24	40.0	28	46.7	8	13.3	0	0	0	0	60	100
4	21	35.0	38	63.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100
5	18	30.0	37	61.7	5	8.3	0	0	0	0	60	100
6	22	36.7	34	56.7	4	6.7	0	0	0	0	60	100
7	22	36.7	33	55.0	5	8.3	0	0	0	0	60	100
8	25	41.7	30	50.0	5	8.3	0	0	0	0	60	100

- 1) Jawaban responden tentang setiap pegawai tidak menunjukkan kemalasan dalam menjalankan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60.0% .
- 2) Jawaban responden tentang selalu menjalankan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65.5%.
- 3) Jawaban responden tentang selalu sopan bila berbicara dengan pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46.7%.
- 4) Jawaban responden tentang masing-masing pegawai bersikap sopan dalam berkomunikasi sesama pegawai, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebesar 63.3%.
- 5) Jawaban responden tentang selalu memiliki niat untuk meningkatkan nilai kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61.7%.
- 6) Jawaban responden tentang selalu berusaha menunjukkan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56.7%.

- 7) Jawaban responden tentang setiap pegawai selalu memiliki ide dalam melaksanakan tugasnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55.0%
- 8) Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk mencari jalan keluar yang baik jika terjadi kendala dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju 50.0%

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kepuasan kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	36.7	37	61.7	1	1.7	0	0	0	0	60	100
2	21	35.0	39	65.0	0	0	0	0	0	0	60	100
3	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	0	0	60	100
4	45	75.0	14	23.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100
5	19	31.7	41	68.3	0	0	0	0	0	0	60	100
6	19	31.7	41	68.3	0	0	0	0	0	0	60	100
7	28	46.7	32	53.3	0	0	0	0	0	0	60	100
8	45	75.0	14	23.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100

- 1) Jawaban responden tentang kondisi pekerjaan di perusahaan menyenangkan untuk ditekuni, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61.7% .
- 2) Jawaban responden tentang, menerima tanggung jawab atas pekerjaan dengan senang hati, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65.0% .
- 3) Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan perusahaan tidak membeda-bedakan pegawai satu dengan lainnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68.3% .

- 4) Jawaban responden tentang sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan selama ini baik dan telah sesuai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 75.0%.
- 5) Jawaban responden tentang selama ini puas dengan gaji/upah yang diterima, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68.3%.
- 6) Jawaban responden tentang gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68.3%.
- 7) Jawaban responden tentang puas dengan rekan kerja yang sangat mendukung (membantu) pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53.3%
- 8) Jawaban responden tentang puas dengan rekan kerja yang selalu bersikap baik selama bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 75.0%

3. Uji Asumsi Klasik

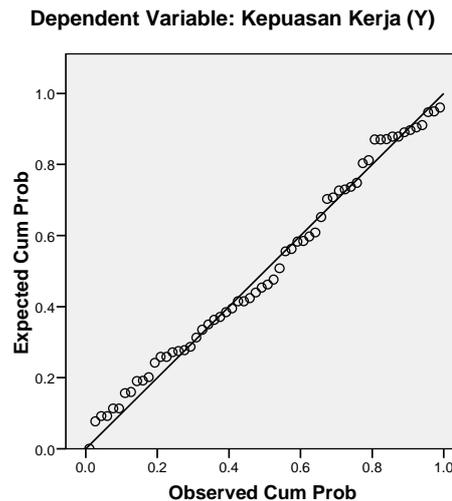
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi

normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8 Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.713	4.257		2.986	.004		
	Budaya Organisasi (X1)	.378	.125	.371	3.015	.004	.758	1.318
	Etika Kerja (X2)	.292	.117	.307	2.494	.016	.758	1.318

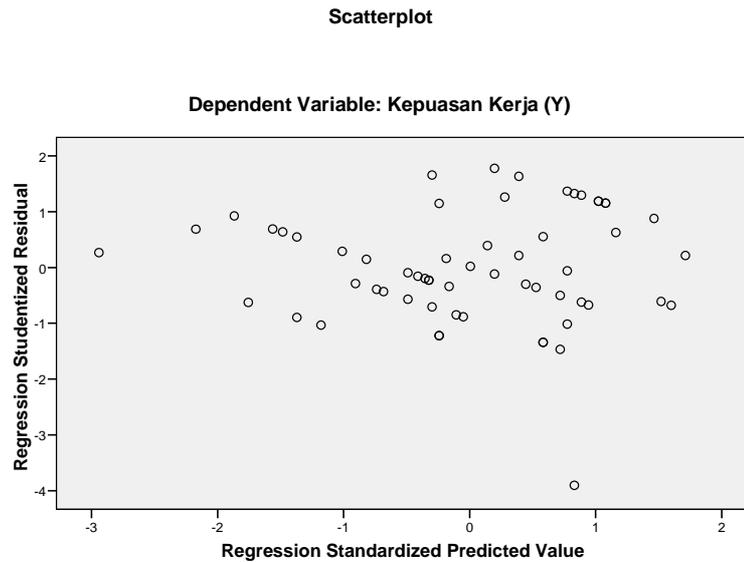
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.713	4.257		2.986	.004
	Budaya Organisasi (X1)	.378	.125	.371	3.015	.004
	Etika Kerja (X2)	.292	.117	.307	2.494	.016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 12,713$$

$$b_1 = 0,378$$

$$b_2 = 0,292$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua variabel budaya organisasi dan etika kerja adalah:

$$Y = 12,713 + 0,378 X_1 + 0,292 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan etika kerja) memiliki nilai yang positif sehingga dapat diartikan jika budaya organisasi dan etika kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Variabel etika kerja (X_1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kepuasan kerja.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.713	4.257		2.986	.004
	Budaya Organisasi (X1)	.378	.125	.371	3.015	.004
	Etika Kerja (X2)	.292	.117	.307	2.494	.016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

1) Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3,015 > t_{tabel} 2,001$ (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2) Pengaruh Etika kerja Terhadap Kepuasan kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel etika kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (y) $t_{hitung} 2,494 > t_{tabel} 2,001$ (sig 0,016), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa etika kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : budaya organisasi (X_1), dan etika kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja).

Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow \{ \text{budaya organisasi } (X_1) \text{ dan etika kerja } (X_2) \text{ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja } (Y) \}$

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow \{ \text{budaya organisasi } (X_1) \text{ dan etika kerja } (X_2) \text{ berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja } (Y) \}$

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova < $\alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig > $\alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.633	2	68.317	14.965	.000 ^a
	Residual	260.217	57	4.565		
	Total	396.850	59			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah $14,965 > F_{\text{tabel}} 3,16$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti budaya organisasi (X_1) dan etika kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12 Nilai R – Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.321	2.13663

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,587 dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,344, maka diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 33,40%. Artinya secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah 33,40% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan etika kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja

Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatkan kepuasan kerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan, artinya jika pemimpin memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel budaya

organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3,015 > t_{tabel} 2,001$ (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2010, hal. 90). beberapa studi menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan secara signifikan dengan sikap dan perilaku karyawan. Hermawan (2015) hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada faktor Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Kota Malang Kawi.

2. Pengaruh Etika kerja terhadap Kepuasan kerja

Etika kerja berpengaruh terhadap peningkatkan kepuasan kerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan, artinya jika etika kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel etika kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (y) $t_{hitung} 2,494 > t_{tabel} 2,001$ (sig 0,016), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa etika kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Maksun (2006) dalam jurnalnya menyatakan bahwa: “etika kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR SKA Divisi Agrodana Semarang”.

Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa etika kerja kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja

seorang pegawai, dimana dengan semakin meningkatnya etika kerja seorang pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

3. Pengaruh Budaya organisasi dan Etika kerja terhadap Kepuasan kerja

Ada pengaruh budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh terhadap peningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan, artinya jika budaya organisasi dan etika kerja dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $14,965 > F_{\text{tabel}} 3,16$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti budaya organisasi (X_1) dan etika kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Dengan melihat R-Square sebesar 0,344, maka diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 33,40%. Artinya secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah 33,40% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang dilakukan perusahaan dengan baik akan meningkatkan disiplin setiap karyawan pada perusahaan tersebut.
2. Ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika etika kerja di perusahaan dapat di tingkatkan lagi maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga ikut meningkat.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan, artinya jika budaya organisasi dan etika kerja di perusahaan secara bersama-sama ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut .

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, ada baiknya pimpinan lebih memperhatikan budaya organisasi dengan selalu membudaya kepada pegawai untuk selalu berinovasi dan bekerja haruslah berorientasi pada hasil yang dikerjakan.

2. Mengingat etika kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan, maka hendaknya etika kerja tersebut benar-benar diperhatikan seperti memotivasi pegawai untuk selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan dan selalu bersikap ramah pada setiap perkataan.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, dimana faktor yang mempengaruhi dari kepuasan kerja adalah budaya organisasi dan etika kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2010). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Lako, Andreas (2007). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Amara Books
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Mudrajad Kuncoro (2010). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi 1, Jakarta : Prenada Media Group.
- Panggabean, S., Mutiara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2010), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

T. Hani Handoko. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Tim Penyusun. (2000). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi*, Cetakan Ketiga, Depok, PT. Raja Grafindo Persada.

Sembiring, 2012
Ernawan (2007
Bertens (2005
Simorangkir (2007
Rudito (2007
Supardan (2009
Hermawan (2015)
Yousef, 2010

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I - MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*

Oleh:

FAHRUL ROZI KAASMAN
1205160257



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2016**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori	6
1. Budaya Organisasi	6
a. Pengertian Budaya organisasi.....	6
b. Tipe-Tipe Budaya organisasi.....	8
2. Kompensasi	9
a. Arti dan Pentingnya Kompensasi	9
b. Bentuk-Bentuk Kompensasi	13
c. Kendala-Kendala Dalam Penerapan Kompensasi	18
3. Kepuasan Kerja	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja	21
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	22
c. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis.....	28

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

A. Definisi Operasional.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	31
D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Teknik Analisis Data.....	33

DAFTAR PUSTAKA