

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN UPAH TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN RND PT.
KARYAMITRA BUDISENTOSA PANDAAN, PASURUAN**

Yurilla Endah Muliatie
Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Wijaya Putra Surabaya
Jln. Raya Benowo Surabaya
E-mail: ella_setyana@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan upah baik secara partial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan, Pasuruan. Penelitian ini merupakan penelitian *survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data. Adapun yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan, Pasuruan. Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : budaya organisasi (X_1) dan upah (X_2) berpengaruh baik secara partial maupun simultan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya F hitung (8,620) yang lebih besar dari pada F table (3,136). Dan upah dalam penelitian ini berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Yang ditunjukkan dengan kofisien Beta sebesar 0,495. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen PT. Karyamitra Budisentosa agar dalam segala bentuk kebijakan perusahaan yang pada akhirnya membentuk budaya organisasi perusahaan agar selalu mempertimbangkan juga terhadap kepuasan kerja karyawan yang merupakan aset bagi perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin loyal pada perusahaan dan akhirnya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Demikian juga dengan pengaruh upah yang dalam penelitian ini menempati urutan kedua yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hendaknya juga secara berkala dapat dilaksanakan penyesuaian sebagaimana peraturan yang berlaku. Sehingga kepuasan kerja karyawan semakin meningkat yang akhirnya akan meningkatkan *profit* bagi perusahaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Upah, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture and reward both partially and simultaneously on employee job satisfaction of RND Department PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan, Pasuruan. This study is a survey research that takes a sample of a population by relying on a questionnaire as a data collection instrument. As for the object of this study is the employees of the Department RND PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan, Pasuruan. Based on the results of this study it can be concluded that: organizational culture (X_1) and wages (X_2) affect either partially or simultaneously on job satisfaction (Y). This is shown by the calculated F (8.620) greater than the F table (3.136). And wages in this study is the dominant influence on job satisfaction. As indicated by the Beta kofisien of 0.495. The results of this study are expected to provide input to the management of PT. Karyamitra Budisentosa that in all forms of corporate policies that ultimately shape organizational culture of the company to always consider also the job satisfaction of employees which is an asset to the company. The higher the job satisfaction of employees will be more loyal to the company and ultimately will contribute greatly to the advancement of the company. Likewise, the effect of wages in this study came second that affect employee job satisfaction should also be carried out periodically adjusted as applicable regulations. Thus increasing employee job satisfaction which ultimately will increase profits for the company.

Keywords: Organizational Culture, Wages, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis yang semakin hari semakin ketat menuntut semua pelaku bisnis untuk mampu bertahan di tengah kesulitan ekonomi dunia yang semakin global. Untuk itu pelaku bisnis dituntut mempertahankan eksistensinya ditengah persaingan yang semakin ketat. Diantaranya tuntutan untuk dapat mempertahankan konsistensi produk yang dihasilkan menjadi prioritas utama. Guna menjaga konsistensi produk yang dihasilkan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan diantaranya bahan yang dipergunakan, mesin yang dipergunakan & tenaga kerja yang melakukan proses. Dari uraian tersebut tampak bahwa peranan SDM sangatlah penting untuk dapat mempertahankan agar produk yang dihasilkan tetap dapat bersaing di dunia secara umum. Untuk itu pembinaan terhadap SDM sangat penting untuk dilakukan agar skill yang dimiliki semakin bermanfaat untuk peningkatan konsistensi produk.

Konsistensi yang harus dapat dipertahankan di dalam persaingan saat ini adalah konsistensi harga, kualitas produk itu sendiri & konsistensi kelancaran, ketepatan pengiriman barang tersebut kepada pembeli atau *customer*. Ketiga hal tersebut sangat erat kaitannya dengan kualitas SDM yang dimiliki oleh sebuah perusahaan.

Bagaimana perusahaan dapat mempertahankan konsistensi harga sangat erat kaitannya dengan banyaknya produk atau barang yang dihasilkan oleh seorang pekerja pada kurun waktu yang sama disetiap hitungan jamnya. Disini akan sangat kelihatan bahwa pekerja yang memiliki skill akan menghasilkan produk lebih banyak daripada pekerja baru yang tidak ada skill. Sehingga nilai rata-rata produk akan menjadi rendah.

Peranan SDM yang lain adalah mempertahankan konsistensi kualitas barang atau produk yang dihasilkan. Dalam hal ini pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama yang sudah memiliki *skill* lebih baik akan menghasilkan kualitas produk yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja baru yang belum memiliki *skill*. Peran SDM yang lain dalam mempertahankan konsistensi ketepatan *supply* kepada pelanggan. Pekerja yang sudah bekerja lebih lama & sudah memiliki skill dapat bekerja lebih cepat & menghasilkan barang atau produk lebih banyak dibandingkan dengan pekerja baru yang belum memiliki *skill*. Dengan kecepatan yang lebih tinggi maka produk yang dihasilkan akan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan sehingga *supply* kepada pelanggan tidak akan tertunda.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa penting kiranya untuk mempertahankan masa kerja dari pekerja yang sudah lama agar tetap bisa bertahan disuatu perusahaan karena dengan *skill* yang sudah mencukupi maka pekerja akan dapat memenuhi harapan perusahaan agar konsistensi produk dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan. Berdasarkan hal ini perlunya dilakukan penelitian mengenai bagaimana pentingnya membuat pekerja untuk dapat bertahan lama bekerja disuatu perusahaan dan faktor faktor apa yang cenderung mempengaruhi pekerja untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Dalam hal ini diamati bahwa di PT. Karyamitra Budisentosa banyak karyawan yang tidak dapat bertahan lama di perusahaan tersebut karena ada harapan mereka yang tidak terpenuhi. Ingin dibuktikan bahwa upah saja belum sepenuhnya bisa membuat pekerja untuk bekerja dalam masa kerja yang lama. Faktor lain yang mempengaruhi pekerja agar bertahan lama di perusahaan diantaranya adalah *culture* atau budaya di dalam organisasi perusahaan tersebut.

Gibson et al (1995), mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pekerja terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan. Antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain (Lodge & Derek, 1992 dalam Waridin & Masrukhin, 2006). Orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan (*discrepancy*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. Meskipun terdapat perbedaan akan tetapi positif kalau perbedaan tersebut positif maka orang atau pekerja akan merasa puas, demikian juga sebaliknya. Pekerja akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhannya yang terpenuhi akan semakin

puas, begitu juga sebaliknya. Menurut Robbins (1996), karyawan yang puas akan cenderung untuk tidak mengundurkan diri.

Selanjutnya Waridin & Masrukhin (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Robins, 1996). Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Adakah pengaruh budaya organisasi dan upah secara partial terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan, Pasuruan ?; (2) Adakah pengaruh budaya organisasi dan upah secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan, Pasuruan ? (3) Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan, Pasuruan ?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara partial budaya organisasi dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan, Pasuruan. (2) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan budaya organisasi dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa, Pandaan, Pasuruan. (3) Untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa, Pandan, Pasuruan.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan : dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengevaluasi kebijakan yang selama ini berjalan. Sehingga dimasa datang dapat melakukan perbaikan terhadap *system* atau budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan. Bagi penulis : Dapat digunakan untuk menerapkan ilmu agar bermanfaat bagi perkembangan dunia bisnis saat ini. Bagi pihak lain : Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan dan referensi untuk pengembangan penelitian serupa dan sebagai sumbangan saran untuk pengembangan sumber daya manusia di Indonesia pada umumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *survey*, yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karyamitra Budisentosa. Metode penelitian ini dimaksudkan sebagai rancangan untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis.

Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan pendekatan angka-angka baik dalam pengumpulan data, analisis data, sampai interpretasi didasarkan pada hasil analisis data yang berupa angka.

Populasi atau sering juga disebut *universe* adalah keseluruhan atau totalitas obyek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (*estimated*). Ciri-ciri populasi disebut parameter. Oleh karena itu, populasi juga sering diartikan sebagai kumpulan obyek penelitian dari mana data akan dijarah atau dikumpulkan. Populasi dalam penelitian bisa berupa orang (individu, kelompok, organisasi, komunitas, atau masyarakat) maupun benda.

Populasi merupakan jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Mantra dan Kasto, dalam Singarimbun dan Effendi, 1989). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa sebanyak 205 orang. Penentuan ini digunakan untuk menjawab pengaruh budaya organisasi dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budi Sentosa.

Pengertian sampel menurut Prof, Sutrisno Hadi, MA., sampel adalah “sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian”. Sampel yang baik yaitu sampel yang memiliki populasi atau yang representatif artinya yang menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal. Cholid Narbuko (2003).

Menurut Sugiyono (2002), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa sejumlah 205 orang. Untuk mengetahui jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini digunakan rumus yang disebutkan oleh Slovin dalam Umar (1999:78):

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakstabilan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, 10%

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka dapat ditentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 67 responden.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan metode *accidental sampling*. *Accidental sampling* merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses. (Santoso dan Tjiptono, 2004). *Accidental sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana peneliti menetapkan jumlah sampel yang akan diambil sesuai dengan tujuan penelitian. Sehingga dalam pelaksanaannya peneliti akan langsung mengumpulkan data dari unit sampel yang kebetulan ditemui. Apabila sumber data telah memenuhi jumlah yang ditetapkan dan dianggap telah mencukupi untuk menjawab permasalahan penelitian/tujuan penelitian, maka pengumpulan dapat dihentikan (Poerwanti, 1998).

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa yang akan diteliti. Dalam hal ini ada dua macam variabel, yaitu : a). Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi faktor-faktor yang lain atau faktor yang diduga sebagai penyebab. Dalam penelitian ini sebagai variabel bebas (X) adalah budaya organisasi (X_1) dan upah (X_2). b). Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah faktor yang ada atau tidaknya tergantung pada variabel bebas. Dengan kata lain faktor yang merupakan akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

Untuk menghindari kekaburan di dalam kegiatan pengumpulan dan pengolahan data maka perlu kiranya masing-masing variabel tersebut dibatasi dengan jelas. Variabel operasional dalam penelitian ini :

1. Budaya Organisasi (X_1); Budaya Organisasi adalah dalam penelitian ini adalah sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Menurut Robbins (1996:289), ada 7 indikator budaya organisasi yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemandirian.
2. Upah (X_2); adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Adapun indikator atau komponen kompensasi atau upah menurut Simamora (2004:445) diantaranya Upah atau Gaji, Intensif, Tunjangan, Fasilitas
3. Kepuasan Kerja (Y); adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Jewell dan Siegall (1998) ada 4 aspek dalam mengukur kepuasan kerja: aspek psikologis, aspek social, aspek fisik, dan aspek finansial

Langkah-langkah yang ditempuh dalam upaya memperoleh bahan atau data yang dibutuhkan di dalam penulisan ini adalah : a) Metode Kuesioner (Angket) : adalah suatu cara untuk memperoleh data-data dengan membuat pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan obyek studi, yang mana pertanyaan-pertanyaan tersebut ditujukan pada sampel dalam penelitian ini. b) Riset Kepustakaan, yaitu mempelajari dan mencatat dari buku-buku, dokumen serta tulisan yang berkaitan dengan materi penelitian. c) Dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan

menyalin data dokumen milik perusahaan seperti profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

Menurut Suharsimi Arikunto (2000:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Kuesioner atau angket merupakan instrumen utama penelitian ini untuk mengumpulkan data. Penggunaan angket didasari atas pertimbangan bahwa informasi yang diperoleh dari angket tersebut dapat mengukur persepsi responden terhadap prestasi kerja.

Penyusunan kuesioner berdasarkan kisi-kisi jabaran variabel dan indikator, yang mana kisi-kisi ini dijabarkan dari teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya, dan *common sense* (Setyadin, 1995). Jenis data yang terkumpul dari kuesioner merupakan data nominal dan ordinal, khususnya yang menyangkut identitas/karakteristik responden. Sedangkan data yang diberikan menyangkut jawaban yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden. Dalam kuesioner responden diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan dalam 5 (lima) skala mulai dari sangat Setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui alat ukur yang disusun telah memiliki kesahihan atau tidak. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*construct validity*). Validitas konstruk menentukan validitas alat pengukur dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari masing-masing item yang berupa pertanyaan atau pernyataan, dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item. Korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas. Menurut Sugiyono (1999) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Hasil uji validitas kuesioner penelitian ini dinyatakan valid apabila nilai $r > 0,3$. Dengan demikian kuesioner ini dinyatakan valid.

Sementara uji reliabilitas kuesioner dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran. Bilamana digunakan mengukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, maka hasilnya akan cenderung sama. Hasil tersebut ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan instrumen jawabannya dapat dipercaya.

Analisis data merupakan suatu langkah yang penting dalam suatu penelitian. Pemilihan metode analisis didasarkan pada jenis data yang terkumpul. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif mempunyai ciri dapat dinilai dengan angka.

Sebagaimana telah disampaikan bahwa masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi dan upah baik secara partial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk menganalisis masalah dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Bentuk umum yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

$$a = \text{intersep}$$

$$Y = \text{kepuasan kerja}$$

$$X^1 = \text{budaya organisasi}$$

$$X^2 = \text{upah}$$

$$b^1, b^2 = \text{konstanta dan koefisien regresi}$$

$$e = \text{galat}$$

Analisis secara kualitatif diadakan apabila data sudah terkumpul, yaitu untuk menjelaskan (mendeskripsikan) hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai, melalui uraian-uraian yang sistematis dan logis. Selain itu juga diadakan analisis secara kuantitatif menggunakan uji statistik. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS 17.

Uji F digunakan menguji data ada atau tidaknya pengaruh dari seluruh variabel independent secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel independen.

Uji T digunakan menguji data ada atau tidaknya pengaruh dari seluruh variabel independent secara *parsial* terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat probabilitas kesalahan sebesar 5%, maka jika hasil nilai Uji F atau Uji T lebih kecil dari 5% berarti ada pengaruh yang signifikan baik simultan maupun parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun deskripsi responden dalam hal ini adalah karyawan Departemen RND PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan ditinjau dari aspek jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja dapat dijelaskan pada beberapa tabel berikut ini :

Table 1 Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki – Laki | 23 | 24 % |
| Wanita | 44 | 66 % |
| Total | 67 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan responden berjenis kelamin wanita adalah responden terbesar dengan jumlah 44 orang atau sebesar 66 % sedangkan responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 23 responden atau sebesar 24% hal ini dikarenakan kebanyakan staf RND melakukan pekerjaan administrasi sehingga tidak terlalu membutuhkan tenaga laki – laki. Hanya bagian gudang saja yang membutuhkan tenaga laki - laki dan bagian *gradding* karena dibutuhkan untuk shift malam.

Tabel 2 Usia Responden

| Usia (tahun) | Frekuensi | Persentase |
|-----------------|-----------|------------|
| 18 s/d 20 tahun | 10 | 15 % |
| 21 s/d 25 tahun | 41 | 61 % |
| 26 – 30 tahun | 16 | 24 % |
| Total | 67 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 2 diatas usia responden pada usia 18 s/d 20 tahun sebesar 15 % atau sebanyak 10 responden, usia 21 s/d 25 tahun sebesar 61 % atau sebanyak 41 responden dan usia 26 – 30 tahun sebesar 24 % atau sebanyak 16 responden.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|------------------|-----------|------------|
| SMA/Sederajat | 21 | 31 % |
| Perguruan Tinggi | 46 | 69 % |
| Total | 67 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan data mengenai pendidikan formal responden adalah sebagai berikut : SMA/Sederajat sebesar 31 % atau sebanyak 21 responden dan Perguruan Tinggi sebesar 69 % atau sebanyak 46 responden. Dalam hal ini karena untuk menjadi staf kontrak di RND harus minimal berpendidikan Perguruan Tinggi. Pendidikan di bawah itu hanya menjadi staf harian lepas.

Tabel 4. Lama Bekerja Responden

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| < 1 tahun | 22 | 33 % |
| 1 – 5 tahun | 40 | 60 % |
| > 5 tahun | 5 | 7 % |
| Total | 67 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan table 4 di atas menunjukkan data mengenai lama bekerja responden adalah sebagai berikut : < 1 tahun sebesar 33% atau sebanyak 22 responden, 1 – 5 tahun sebesar 60% atau sebanyak 40 responden, dan > 5 tahun sebesar 7% atau sebanyak 5 responden.

Model pengujian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi (*corrected item-total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah ítem. Artinya, sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengindikasikan item tersebut memiliki validitas yang memadai.

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila dimiliki koefisien keandalan atau sebesar 0,6 atau lebih (Malhotra dalam Solimun, 2002). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Table 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

| Nomor Item | Validitas | | Koefisien Alpha |
|------------------|------------|------------------|-----------------|
| | Korelasi r | Probabilitas (p) | |
| X _{1.1} | 0.599 | 0.000 | 0.622 |
| X _{1.2} | 0.648 | 0.000 | |
| X _{1.3} | 0.568 | 0.000 | |
| X _{1.4} | 0.546 | 0.000 | |
| X _{1.5} | 0.458 | 0.000 | |
| X _{1.6} | 0.544 | 0.000 | |
| X _{1.7} | 0.532 | 0.000 | |

Sumber : Data Primer (diolah), 2013

Berdasarkan data dari tabel 5 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.622. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Upah (X_2)

| Nomor Item | Validitas | | Koefisien Alpha |
|------------------|------------|------------------|-----------------|
| | Korelasi r | Probabilitas (p) | |
| X _{2.1} | 0.703 | 0.000 | 0.705 |
| X _{2.2} | 0.672 | 0.000 | |
| X _{2.3} | 0.728 | 0.000 | |
| X _{2.4} | 0.810 | 0.000 | |

Sumber : Data Primer (diolah), 2013

Berdasarkan data dari tabel 6 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Upah (X_2) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.705. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Upah (X_2) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Table 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Nomor Item Y | Validitas | | Koefisien Alpha |
|-----------------|------------|------------------|-----------------|
| | Korelasi r | Probabilitas (p) | |
| 1 | 0.512 | 0.000 | 0.612 |
| 2 | 0.807 | 0.000 | |
| 3 | 0.684 | 0.000 | |
| 4 | 0.685 | 0.000 | |

Sumber : Data Primer (diolah), 2013

Berdasarkan data dari tabel 7 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.612. Dengan demikian berarti bahwa

item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Berdasarkan pengujian data menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.622. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya. Sedangkan untuk variabel upah menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Upah (X_2) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.705. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Upah (X_2) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya. Dan item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.612. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi

Tabel 8. *Model Summary*

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .761 ^a | .579 | .388 | .99595 |

a. Predictors: (Constant), Upah, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah 2013

Angka *R square* adjusted adalah sebesar 0,388, hal ini berarti sekitar 38,8 % Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Variabel X_1 (Budaya Organisasi) & Variabel X_2 (Upah) artinya pengaruh antara Variabel X_1 (Budaya Organisasi) & Variabel X_2 (Upah) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah kuat yaitu sebesar 38,8 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Tabel 9. Hasil Uji ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 68.679 | 2 | 34.339 | 8.620 | .000 ^a |
| | Residual | 254.963 | 64 | 3.984 | | |
| | Total | 323.642 | 66 | | | |

a. Predictors: (Constant), Upah, Budaya Organisasi

Tabel 9. Hasil Uji ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 68.679 | 2 | 34.339 | 8.620 | .000 ^a |
| | Residual | 254.963 | 64 | 3.984 | | |
| | Total | 323.642 | 66 | | | |

a. Predictors: (Constant), Upah, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2013

Tabel 9 di atas menunjukkan hasil uji Anova atau *F test*, di mana didapatkan hasil *F* hitung sebesar 8,620 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel *Y* (Kepuasan Kerja). Atau dapat dikatakan bahwa Variabel *X*₁ (Budaya Organisasi) & Variabel *X*₂ (Upah) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (*Y*).

Keputusan : oleh karena Statistik hitung: 8,620 > Statistik tabel 3,136 maka *H*₀ ditolak, artinya *X*₁ (Budaya Organisasi) & *X*₂ (Upah) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sehingga *H*₁ diterima.

Tabel 10. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.986 | 3.299 | | 1.511 | .000 |
| | Budaya Organisasi | .123 | .095 | .145 | 2.293 | .000 |
| | Upah | .495 | .131 | .421 | 3.764 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2013

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat koefisien dari masing-masing variabel Budaya Organisasi (*X*₁) dan Upah (*X*₂) dan yang terdapat pada persamaan berikut:

$$Y = 4.986 + 0.123X_1 + 0.495 X_2$$

$$\begin{matrix} 1.511 & 2.293 & 3.764 \\ (0,000) & (0,000) & (0,000) \end{matrix}$$

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel

manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t_{table} pada signifikansi 5% dua sisi :

Tabel 11. Pengujian Hipotesis

| | Pernyataan | Nilai | Keterangan |
|----------------|--|---|--|
| H ₁ | Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) | t = 2,293 Sig _t = 0.000 t _{tabel} = 1,997 | H ₂ 0 ditolak/H ₂ a diterima |
| H ₂ | Variabel Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) | t = 3,764 Sig _t = 0.000 t _{tabel} = 1,997 | H ₁ 0 ditolak/H ₁ a diterima |

Sumber data : Data Primer yang diolah 2013

Berdasarkan persamaan yang ada terlihat bahwa koefisien regresi untuk X₁ adalah positif, yakni sebesar 0.123. Adapun hasil uji t juga menunjukkan bahwa pengaruh X₁ terhadap Y adalah signifikan (signifikansi < 0,05), hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Budaya Organisasi (X₁) maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin meningkat. Dari tabel di atas terlihat bahwa t hitung untuk X₁ adalah sebesar 2.293. Sedangkan untuk t tabel dengan tingkat signifikansi (α) 5%, df (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau 67 - 2 = 65, untuk t tabel dua sisi didapatkan angka 1.997. Oleh karena t hitung > t tabel (2.293 > 1.997), maka H₁0 ditolak yang artinya koefisien regresi signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H₁a) diterima. Artinya bahwa variabel Upah (X₂) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Untuk variabel Upah dari persamaan yang ada terlihat bahwa koefisien regresi untuk X₂ adalah positif, yakni sebesar 0.495. Adapun hasil uji t juga menunjukkan bahwa pengaruh X₂ terhadap Y adalah signifikan (signifikansi < 0,05), hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Upah (X₂) maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin meningkat. Dari tabel di atas terlihat bahwa t hitung untuk X₂ adalah sebesar 3.764. Sedangkan untuk t tabel dengan tingkat signifikansi (α) 5%, df (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau 67 - 2 = 65, untuk t tabel dua sisi didapatkan angka 1.997. Oleh karena t hitung > t tabel (3.764 > 1.997), maka H₂0 ditolak yang artinya koefisien regresi signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H₂a) diterima. Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan di atas dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini signifikan. Sehingga data pada penelitian ini layak untuk terus diolah atau dianalisis untuk menghasilkan suatu persamaan (model) regresi. Adapun hasil analisis data yang ditunjukkan pada tabel 12.

Tabel 12. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.986 | 3.299 | | 1.511 | .000 |
| Budaya Organisasi | .123 | .095 | .145 | 2.293 | .000 |
| Upah | .495 | .131 | .421 | 3.764 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2013

Dari data pada tabel 4.12 dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,986 + 0,123 X_1 + 0,495 X_2$$

Di mana :

- Y : Kepuasan Kerja
 X₁ : Budaya Organisasi
 X₂ : Upah

Berhubung nilai $b = 0,123$ ternyata positif, artinya setiap kenaikan atau penurunan jumlah Budaya Organisasi dan Upah sebagai upaya untuk mendorong Kepuasan Kerja akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan Kepuasan Kerja, nilai a sebesar 4.986 artinya jika $X_1 \& X_2 = 0$, maka nilai y sebesar $a = 4.986$.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi variabel dependen (Kepuasan Kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (Budaya Organisasi dan Upah). Adapun koefisien determinasi (adjusted R^2) dari model yang diajukan sebesar 0,579 atau 57,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja merupakan fungsi dari Budaya Organisasi dan Upah.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini menyatakan bahwa:

- H1 : Diduga secara *partial* atau bersama-sama semakin baik Budaya Organisasi yang ada di PT. Karyamitra Budisentosa, maka Kepuasan Kerja karyawan semakin tinggi.
 H2 : Diduga secara *partial* atau bersama-sama semakin baik Upah yang ada di PT. Karyamitra Budisentosa, maka Kepuasan Kerja karyawan semakin meningkat.

Dari lampiran juga dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah variabel Upah (X₂), yang ditunjukkan dengan nilai koefisien Beta yang distandarisasi terbesar yaitu sebesar 0.495. Hipotesis

ini didukung oleh Sritua Arief (1993:12), yaitu : untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linear, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *Standardized Coefficient*.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : 1). Adanya pengaruh budaya organisasi (X_1) dan upah (X_2) secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan besaran t hitung (2,293) yang lebih besar dari t_{table} (1,997) . 2). Adanya pengaruh budaya organisasi (X_1) dan upah (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan besaran F hitung (8,620) yang lebih besar dari F_{table} (3,136) . 3). Dari penelitian tersebut juga dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja. Yang ditunjukkan dengan koefisien Beta sebesar 0,495.

Dari hasil kesimpulan yang penulis susun, disarankan hal-hal yang mungkin berguna bagi pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian penting dari kelangsungan hidup PT. Karyamitra Budisentosa adalah sebagai berikut : 1). PT. Karyamitra Budisentosa sebagai perusahaan yang berkembang dan yang mempunyai pasaran di dunia internasional hendaknya memperhatikan segala bentuk kebijakan yang pada akhirnya membentuk budaya organisasi di perusahaan yang sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Diantaranya kebijakan terhadap jam kerja lembur karyawan yang cenderung melebihi kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan. Karena semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan. 2). Semakin tingginya kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan semakin lama bekerja diperusahaan dengan demikian perusahaan memiliki tenaga *skill* yang cukup yang pada akhirnya membuat produktivitas meningkat. 3). Upah karyawan yang dalam analisis menempati urutan kedua berpengaruh terhadap kepuasan kerja hendaknya secara periodic dapat dilaksanakan penyesuaian sebagaimana peraturan yang berlaku, sehingga kepuasan kerja karyawan semakin meningkat yang akhirnya akan meningkatkan profit bagi perusahaan. Dengan banyaknya jumlah karyawan yang bertahan disebuah perusahaan, bukan hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga akan mengurangi biaya untuk *training* karyawan baru. Sehingga efisiensi di perusahaan juga akan semakin meningkat. 4). Hendaknya perusahaan menganggap karyawan sebagai aset yang patut dipelihara dan dipertahankan. Bagaimana tidak, karyawan yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, memiliki *skill* yang tinggi dan jika ada perusahaan lain yang mengambil karyawan tersebut secara tidak langsung akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan yang sudah mendidik selama sekian waktu. 5) Bagi peneliti yang lain yang berminat mengembangkan penelitian ini hendaknya menggali lebih dalam dengan analisa lain yang mempertajam tujuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Ekosiswoyo , <http://www.slideshare.net/budiekosiswoyo/mengukur-budaya-organisasi>, diakses tanggal 27 Juni 2013
- http://elearning.upnjatim.ac.id/courses/01017/document/BUDAYA_ORGANISA_Sl.pdf?cidReq=01017, diakses tanggal 27 Juni 2013
- <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1152/Skripsi%20perbaikan%20Made.pdf?sequence=1>, diakses tanggal 27 Juni 2013
- <http://journal.uui.ac.id/index.php/JAAI/article/viewFile/870/797..> diakses tanggal 27 Juni 2013
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html> jurnal sdm Diakses tanggal 27 Juni 2013
- <http://texbuk.blogspot.com/2011/08/sistem-upah.html>, Diakses tanggal 27 Juni 2013
- <http://www.gajimu.com/main/gaji/Gaji-Minimum>, diakses tanggal 27 Juni 2013
- http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja, diakses tanggal 27 Juni 2013
- http://id.wikipedia.org/wiki/Budaya_organisasi, diakses tanggal 27 Juni 2013
- <http://wawanharyawan.files.wordpress.com/2008/07/budaya-organisasi-dan-an-implimentasinya.pdf>, diakses tanggal 27 Juni 2013
- <http://eprints.undip.ac.id/1751/1/abdulloh.pdf> , diakses tanggal 27 Juni 2013
- <http://www.slideshare.net/budiekosiswoyo/mengukur-budaya-organisasi>, diakses tanggal 27 Juni 2013
- http://teknikpimpinan.blogspot.com/2007/11/budaya-organisasi_pendahuluan-sebagian.html, diakses 27 Juni 2013
- http://makalahpsikologi.blogspot.com/2010/07/budaya-organisasi-profesional-dan_22.html, diakses tgl 27 Juni 2013
- <http://setabasri01.blogspot.com/2010/12/budaya-organisasi.html> “Mengukur Budaya Organisasi “, diakses tanggal 27 Juni 2013
- http://id.wikipedia.org/wiki/Teori_budaya_organisasi, diakses tanggal 30 Juni 2013
- <http://vitakent.blogspot.com/2012/02/teori-budaya-organisasi.html>. diakses tanggal 30 Juni 2013
- <http://ouchfinger.wordpress.com/2010/09/30/teori-budaya-organisasi/diakses> tanggal 30 Juni 2013
- <http://masimangun.blogspot.com/2009/04/analisis-regresi-sebuah-konsep-dasar.html>, diakses tanggal 30 Juni 2013
- <http://ardhana12.wordpress.com/2008/02/08/teknik-analisis-data-dalam-penelitian>, diakses 30 Juni 2013
- <http://www.papanputih.com/2010/12/definisi-operasional-variabel-dan.html>, diakses tanggal 30 Juni 2013
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html> jurnal sdm diakses tanggal 27 Juni 2013