



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**IMPLEMENTASI *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*
PADA PENDIDIKAN (PERGURUAN) TINGGI DI INDONESIA**

Sasli Rais
(1-14)

RELEVANSI NEW NORMAL TAHAP PANDEMI PADA EKONOMI SIRKULAR

Boyke Hatman
(15-29)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI**

Djano Lastro
(30-44)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SUMBER GUNADIMANIS**

Windarko, ST., MM.
(45-58)

**PENGARUH INDEKS DOW JONES, NASDAQ DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM
PADA PERUSAHAAN FARMASI SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(59-71)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM
(72-85)

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH**

Badrian
(86-110)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MULTI TERMINAL INDONESIA**

Wakhyudin & Rafael Immanuel
(111-126)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN
PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020**

Endro Praponco
(127-146)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

PEMBINA

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI

Dr. Yoewono, MM., MT.

DEWAN REDAKSI :

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

MITRA BESTARI :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

STAF REDAKSI :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

Alamat Redaksi :

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272
E-mail : jurnalpbm@gmail.com, www.stiepbm.ac.id

**IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT PADA
PENDIDIKAN (PERGURUAN) TINGGI DI INDONESIA**

*Sasli Rais
(1-14)*

RELEVANSI NEW NORMAL TAHAP PANDEMI PADA EKONOMI SIRKULAR

*Boyke Hatman
(15-29)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI**

*Djano Lastro
(30-44)*

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SUMBER GUNADIMANIS**

*Windarko, ST., MM.
(45-58)*

**PENGARUH INDEKS DOW JONES, NASDAQ DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM
PADA PERUSAHAAN FARMASI SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang
(59-71)*

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM
(72-85)*

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH**

*Badrian
(86-110)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MULTI TERMINAL INDONESIA**

*Wakhyudin & Rafael Immanuel
(111-126)*

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN
PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020**

*Endro Praponco
(127-146)*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI

Djano Lastro

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : djano.veer@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui budaya organisasi yang ada pada karyawan Perumahan Grand Wisata Bekasi, (2) Mengetahui kepuasan kerja yang ada pada karyawan Perumahan Grand Wisata Bekasi, dan (3) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perumahan Grand Wisata Bekasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan analisis korelasional. Berdasarkan hasil analisis diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Adanya pengaruh positif budaya organisasi (X) dengan kepuasan kerja (Y), menunjukkan bahwa setiap perbaikan terhadap budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Perumahan Grand Wisata Bekasi.

Perlu dilakukan kajian terhadap variabel-variabel lain yang memang secara teori memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan yang telah memiliki norma yang kuat, akan memengaruhi setiap tindakan yang dilakukan setiap karyawan dan akan menjadi kesadaran setiap anggotanya tentang apa yang harus diperbuat setiap waktu. Budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan maupun yang akan datang.

Menurut Robbins (2012), budaya organisasi memiliki empat fungsi. *Pertama*, budaya memiliki peran berbeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya organisasi

dapat meningkatkan kemandirian sistem sosial.

Perumahan Grand Wisata Bekasi sebagai salah satu pengembang memiliki tugas yang sangat berat yaitu menyediakan perumahan yang layak huni dengan kelengkapan yang harus sesuai dengan peruntukannya. Personal yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi berasal dari berbagai karakter sehingga memiliki ciri khas sendiri dalam pembentukan budaya organisasi.

Budaya organisasi akan menciptakan kemampuan setiap personal dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil pengamatan pendahuluan, kepuasan karyawan pada Perumahan Grand Wisata terhadap budaya organisasinya diketahui bahwa secara rata-rata masih rendah.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Perumahan Grand Wisata Bekasi, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, promosi, kondisi tempat kerja dan sebagainya. Tetapi penulis sangat tertarik mengangkat topik budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sebab faktor budaya organisasi merupakan faktor dasar kehidupan organisasi artinya budaya organisasi terbentuk dari iklim dan gaya kepemimpinan yang ada di organisasi.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2012) kepuasan kerja adalah perilaku organisasi yang merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

2. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Fred Luthans (2012) memberikan empat cara bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Makes job more fun
2. Have fair pay, benefits, and promotions opportunities
3. Match people with jobs than fit their interests and skill
4. Design jobs to make them exciting and satisfying

Dengan empat cara tersebut yaitu membuat pekerjaan lebih menyenangkan, memiliki kesempatan promosi dan gaji yang adil, penempatan yang efisien, dan rancangan pekerjaan yang baik diharapkan karyawan tertarik dan kepuasan kerjanya meningkat.

A. Dimensi Kepuasan Kerja

Ada lima dimensi kepuasan kerja yaitu:

- (1) Pay (Gaji)
Gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (2) The Work Itself (Pekerjaan itu sendiri)
Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- (3) Co-workers (Rekan kerja)
Rekan kerja yang ideal, akan mendukung semangat kerja individu.
- (4) Promotion Opportunities (Kesempatan promosi)
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan kebijakan perusahaan yang memberikan promosi jabatan.
- (5) Supervision (Pengawasan)
Pengawasan dalam konsep kepuasan kerja yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis, pengawasan, dan bentuk perhatian pimpinan dalam dukungan perilaku terhadap karyawan.

B. Budaya Organisasi

Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Dan budaya organisasi akan membentuk perilaku anggotanya (Wirawan, 2007).

Budaya organisasi dapat menjadi stabil setiap waktu, tetapi budaya tidak pernah statis. Krisis kadangkala memaksa suatu kelompok untuk menilai kembali nilai-nilai atau kebiasaan.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem terpadu dalam seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

C. Hipotesis Penelitian

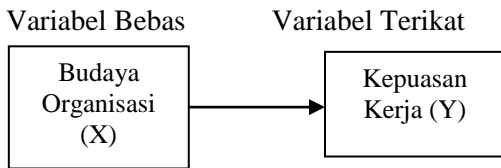
Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan Perumahan Grand Wisata Bekasi.

III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan analisis korelasional. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yakni variabel bebas budaya organisasi (X), dan variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y). Hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas di gambarkan dalam bentuk konstelasi antar variabel seperti berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X = Budaya Organisasi

Dilihat dari tujuannya, penelitian ini ingin memperoleh gambaran/deskripsi tentang budaya organisasi serta menguji hipotesis perihal dampaknya terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka digunakan 2 (dua) jenis/bentuk penelitian yaitu: penelitian deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran/deskripsi dari kedua variabel tersebut. Penelitian korelasional merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perumahan Grand Wisata Bekasi, yaitu sebuah kompleks perumahan yang terletak di KM 21 Jalan Tol Jakarta Cikampek Tambun Bekasi di bawah naungan PT. Sinar Mas Land.

C. Instrumen Penelitian

Data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 variabel yaitu:

1. Variabel (X) adalah budaya organisasi. Variabel ini merupakan variabel yang terkait dengan budaya organisasi. Variabel ini sering dijadikan sebagai tujuan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel ini diduga mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumahan Grand Wisata Bekasi.

2. Variabel (Y) adalah kepuasan kerja karyawan. Variabel ini merupakan penilaian karyawan terhadap apa yang dialami berdasarkan aspek-aspek yang mereka rasakan.

Operasionalisasi variabel berikut ini, diperlihatkan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian baik variabel dependen maupun variabel independen. Sementara skala yang digunakan untuk mengukur instrumen adalah tipe skala likert yang menghasilkan data interval. Dengan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Variabel, Dimensi, Indikator, dan Skala Pengukuran dalam Penelitian

Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi			
Budaya Birokrasi			
Budaya Inovatif			
Budaya Suportif			

- Alur kerja yang diterapkan pimpinan merupakan tata kerja baku yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan pimpinan selalu berpatokan dengan aturan tersebut
- Prosedur kerja yang ada saat ini sangat menghambat kreatifitas karyawan dalam melakukan aktifitas.
- Dalam melakukan instruksi dan pembinaan pimpinan telah melakukan secara terstruktur sehingga sistem kerja yang dilakukan oleh karyawan lebih efektif dan efisien.
- Tingkat kehati-hatian yang dimiliki pimpinan saat ini sangat berlebihan sehingga karyawan merasa kurang memiliki ruang untuk berekspresi.
- Tingkat kreativitas pimpinan dalam pengembangan organisasi saat ini sangat tinggi.
- Pimpinan selalu menekankan pentingnya upaya peningkatan prestasi organisasi.
- Pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan dalam upaya peningkatan kualitas organisasi.
- Pimpinan selalu meningkatkan kualitas hubungan dengan organisasi lain di luar organisasi.
- Dukungan pimpinan terhadap kemampuan individu karyawan sangat tinggi.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut ini diukur dengan menggunakan pernyataan lima skala rentang jawaban.

Instrumen yang digunakan untuk kedua variabel tersebut dikembangkan melalui indikator dari masing-masing variabel. Instrumen diuji coba terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan (validitas) dan kehandalan reliabilitas. Butir-butir instrumen yang tidak valid kemudian dibuang dan tidak digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian.

Pengukuran dilakukan pada situasi nyata, sesuai dengan penilaian dari responden tentang apa yang dialami dan bukan pada apa yang diinginkan instrumen penelitian sebagaimana disusun dan digunakan dalam bentuk pernyataan.

Instrumen variabel budaya organisasi menggunakan lima skala pengukuran dengan kategori: Sangat baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik, dan Sangat Tidak Baik. Jika butir pernyataan dijawab sangat baik diberikan skor 5, jika dijawab Baik diberi skor 4, jika dijawab Cukup baik diberi skor 3, jika dijawab Tidak Baik diberi skor 2, dan jika dijawab Sangat Tidak Baik diberi nilai skor 1.

Instrumen variabel kepuasan kerja karyawan diukur menggunakan lima skala pengukuran dengan kategori: Sangat baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik, dan Sangat Tidak Baik. Jika butir pernyataan dijawab sangat baik diberikan skor 5, jika dijawab Baik diberi skor 4, jika dijawab Cukup baik diberi skor 3,

jika dijawab Tidak Baik diberi skor 2, dan jika dijawab Sangat Tidak Baik diberi nilai skor 1.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 132 orang.

2. Sampel

Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 responden (hasil pembulatan). Nilai ini diperoleh berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin pada tingkat kesalahan 10%.

Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis dengan analisis korelasi sederhana dan regresi sederhana dengan hipotesis statistik sesuai dengan pengajuan hipotesis sebelumnya yaitu:

1. Hipotesis Pertama

H0 : $y_1 = 0$

H1 : $y_1 > 0$

(tolak Ho Jika t-hitung > t-tabel)

Keterangan :

y_1 = koefisien korelasi budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

E. Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis data diolah dengan tahapan; Editing, Coding Scoring, dan Tabulating. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu

tahap deskripsi data, tahap uji persyaratan analisis, dan tahap pengujian hipotesis.

Kriteria regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, serta korelasi sederhana semua pengukuran dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha=0.05$.

1. Regresi linier sederhana

Langkah-langkah pengujian hipotesis dilakukan dengan mencari konstanta a dan koefisien regresi b. Persamaan regresi sederhana untuk menguji hubungan parsial antara X dengan Y yang dibentuk berdasarkan persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

untuk mendapatkan nilai a dan b digunakan persamaan sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - \left(\sum X \right) \left(\sum Y \right)}{n \sum X^2 - \left(\sum X \right)^2}$$

setelah diperoleh harga b, selanjutnya akan dicari harga a dengan persamaan sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

kemudian dilakukan uji signifikansi dan linearitas melalui uji-F sebagai berikut:

$$F = \frac{s^2_{reg}}{s^2_{res}} \text{ dan } F = \frac{s^2_{TC}}{s^2_e}$$

2. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi product moment dan uji signifikansi koefisien korelasi yang diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji-t. persamaan-persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n \sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2} \sqrt{n \sum Y_i^2 - \left(\sum Y_i\right)^2}}$$

Uji signifikansi dilakukan dengan uji-t sebagai berikut:

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

IV. HASIL PENELITIAN

Penilaian Responden terhadap Variabel Penelitian

1. Variabel Kepuasan Kerja

Persepsi responden terhadap indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Penilaian Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Indek	Kriteria
Gaji							76,67	Tinggi
1	Gaji yang diterima memiliki kesesuaian dengan beban pekerjaan yang ada.	1,8%	1,8%	15,8%	50,9%	29,8%	81,05	Sangat Tinggi
2	Bonus dan tunjangan yang diberikan oleh organisasi telah sesuai dengan beban kerja.	3,5%	12,3%	14,0%	59,6%	10,5%	72,28	Tinggi
Pekerjaan Itu Sendiri							77,89	Tinggi
3	Pekerjaan yang diberikan dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki telah memiliki kesesuaian.	-	7,0%	3,5%	66,7%	22,8%	81,05	Sangat Tinggi
4	Pekerjaan yang dilakukan telah memiliki kesesuaian	7,0%	8,8%	15,8%	35,1%	33,3%	75,79	Tinggi
5	Penempatan kerja yang diberikan telah memiliki kesesuaian.	-	10,5%	12,3%	59,6%	17,5%	76,84	Tinggi
Rekan Kerja							76,26	Tinggi
6	Kerjasama team yang ada sangat baik	5,3%	10,5%	21,1%	38,6%	24,6%	73,33	Tinggi
7	Tidak ada kesulitan ketika berinteraksi dengan rekan kerja.	-	8,8%	14,0%	54,4%	22,8%	78,25	Tinggi
8	Hubungan kerja dengan rekan kerja yang ada sangat baik.	1,8%	5,3%	19,3%	52,6%	21,1%	77,19	Tinggi

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan dimensi (1) gaji, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) rekan kerja, (4) kesempatan promosi, dan (5) pengawasan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi gaji adalah (1) Gaji yang diterima memiliki kesesuaian dengan beban pekerjaan yang ada, (2) Bonus dan tunjangan yang diberikan oleh organisasi telah sesuai dengan beban

kerja. Hasil penilaian dari 57 responden dari kedua indikator tersebut diketahui bahwa frekuensi tertinggi (50,9%) menyatakan setuju dengan pernyataan gaji yang diterima memiliki kesesuaian dengan beban pekerjaan yang ada, (59,6%) menyatakan setuju dengan pernyataan bonus dan tunjangan yang diberikan oleh organisasi telah sesuai dengan beban kerja. Berdasarkan nilai indeks rata-rata maka dapat disimpulkan bahwa dimensi gaji yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi tinggi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi pekerjaan itu sendiri adalah (1) pekerjaan yang diberikan dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki telah memiliki kesesuaian, (2) pekerjaan yang dilakukan telah memiliki kesesuaian, dan (3) penempatan kerja yang diberikan telah memiliki kesesuaian. Hasil penilaian dari 57 responden dari ketiga indikator tersebut diketahui bahwa frekuensi tertinggi (66,7%) menyatakan setuju dengan pernyataan pekerjaan yang diberikan dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki telah memiliki kesesuaian, (35,1%) menyatakan setuju dengan pekerjaan yang dilakukan telah memiliki kesesuaian, dan (59,6%) menyatakan setuju dengan pernyataan penempatan kerja yang diberikan telah memiliki kesesuaian. Berdasarkan nilai indeks rata-rata maka dapat disimpulkan bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi tinggi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi rekan kerja adalah (1) kerjasama team yang ada sangat baik, (2) tidak ada kesulitan ketika berinteraksi dengan rekan kerja, dan (3) hubungan kerja dengan rekan kerja yang ada sangat baik. Hasil penilaian dari 57 responden dari kedua indikator tersebut diketahui bahwa frekuensi tertinggi (38,6%) menyatakan setuju dengan pernyataan kerjasama team yang ada sangat baik, (54,4%) menyatakan setuju dengan tidak ada kesulitan ketika berinteraksi dengan rekan kerja, dan (52,6%) menyatakan setuju dengan pernyataan hubungan kerja dengan rekan kerja yang ada sangat baik. Berdasarkan nilai indeks rata-rata maka dapat disimpulkan bahwa dimensi rekan kerja yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi tinggi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi kesempatan promosi adalah (1) peluang promosi jabatan yang ada sangat baik, (2) kebijakan promosi jabatan organisasi terkait dengan pekerjaan sangat transparan. Hasil penilaian dari 57 responden dari kedua indikator tersebut diketahui bahwa frekuensi tertinggi (45,6%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan peluang promosi jabatan yang ada sangat baik, (43,9%) menyatakan setuju dengan pernyataan kebijakan promosi jabatan organisasi terkait dengan pekerjaan sangat transparan. Berdasarkan nilai indeks rata-rata maka dapat disimpulkan bahwa dimensi kesempatan promosi yang

ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi sangat tinggi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi perlu pengawasan adalah (1) pengawasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan sangat baik, (2) hubungan dengan atasan dan bawahan terkait pekerjaan sangat baik, dan (3) kemudahan berinteraksi dengan atasan sangat baik. Hasil penilaian dari 57 responden dari kedua indikator tersebut diketahui bahwa frekuensi tertinggi (49,1%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pengawasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan sangat baik, (54,4%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan hubungan dengan atasan dan bawahan terkait pekerjaan sangat baik, dan (57,9%) menyatakan setuju dengan pernyataan kemudahan berinteraksi dengan atasan sangat baik. Berdasarkan nilai indeks rata-rata maka dapat disimpulkan bahwa dimensi perlu pengawasan yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi tinggi.

Secara umum hasil penilaian responden terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan hampir semua dimensi yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja yaitu dimensi (1) gaji, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) rekan kerja, (4) kesempatan promosi, dan (5) pengawasan memiliki nilai indeks rata-rata yang tinggi.

2. Variabel Budaya Organisasi

Persepsi responden terhadap indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Penilaian Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	Indek	Kriteria
<i>Budaya Birokrasi</i>							77,89	Tinggi
1	Alur kerja yang diterapkan pimpinan merupakan tata kerja baku yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan pimpinan selalu berpatokan dengan aturan tersebut	-	3,5%	33,3%	52,6%	89,5%	74,04	Tinggi
2	Prosedur kerja yang ada saat ini sangat menghambat kreatifitas pegawai dalam melakukan aktifitas	-	1,6%	17,5%	61,4%	19,3%	79,65	Tinggi
3	Dalam melakukan instruksi dan pembinaan pimpinan telah melakukan secara terstruktur sehingga sistem kerja yang dilakukan oleh pegawai lebih efektif dan efisien.	-	1,8%	15,8%	63,2%	19,3%	80,00	Tinggi
<i>Budaya Inovatif</i>							72,05	Tinggi
4	Tingkat kehati-hatian yang dimiliki pimpinan saat ini sangat berlebihan sehingga pegawai merasa	-	5,3%	57,9%	24,6%	12,3%	68,77	Tinggi

Tabel 2 menjelaskan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dimensi (1) budaya birokrasi, (2) budaya inovatif, dan (3) budaya suportif.

Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi budaya birokrasi adalah (1) alur kerja yang diterapkan pimpinan merupakan tata kerja baku yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan pimpinan selalu berpatokan dengan aturan tersebut, (2) prosedur kerja yang ada saat ini sangat menghambat kreatifitas karywan dalam melakukan aktifitas, dan (3) dalam melakukan instruksi dan pembinaan pimpinan telah melakukan secara terstruktur sehingga sistem kerja yang dilakukan oleh karyawan lebih efektif dan efisien. Hasil penilaian dari 57 responden dari ketiga indikator tersebut diketahui bahwa frekuensi tertinggi (89,5%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan alur kerja yang diterapkan pimpinan merupakan tata kerja baku yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan pimpinan selalu berpatokan dengan aturan tersebut, (61,4%) menyatakan setuju dengan pernyataan prosedur kerja yang ada saat ini sangat menghambat kreatifitas karywan dalam melakukan aktifitas, dan (63,2%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan dalam melakukan instruksi dan pembinaan pimpinan telah melakukan secara terstruktur sehingga sistem kerja yang dilakukan oleh karyawan lebih efektif dan efisien. Berdasarkan nilai indeks rata-rata maka dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya birokrasi yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi memiliki kriteria tinggi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi budaya inovatif adalah (1) tingkat kehati-hatian yang dimiliki pimpinan saat ini sangat berlebihan sehingga karyawan merasa kurang memiliki ruang untuk berekspresi, (2) tingkat kreativitas pimpinan dalam pengembangan organisasi saat ini sangat tinggi, dan (3) pimpinan selalu menekankan pentingnya upaya peningkatan prestasi organisasi. Hasil penilaian dari 57 responden dari ketiga indikator tersebut diketahui bahwa frekuensi tertinggi (57,9%) menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tingkat kehati-hatian yang dimiliki pimpinan saat ini sangat berlebihan sehingga karyawan merasa kurang memiliki ruang untuk berekspresi, (59,6%) menyatakan setuju dengan pernyataan tingkat kreativitas pimpinan dalam pengembangan organisasi saat ini sangat tinggi, dan (54,4%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pimpinan selalu menekankan pentingnya upaya peningkatan prestasi organisasi. Berdasarkan nilai indeks rata-rata maka dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya inovatif yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi memiliki kriteria tinggi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi budaya suportif diri adalah (1) pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan dalam upaya peningkatan kualitas organisasi, (2) pimpinan selalu meningkatkan kualitas hubungan dengan organisasi lain di luar organisasi, dan (3) dukungan

pimpinan terhadap kemampuan individu karyawan sangat tinggi. Hasil penilaian dari 57 responden dari ketiga indikator tersebut diketahui bahwa frekuensi tertinggi (50,9%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan dalam upaya peningkatan kualitas organisasi, (54,4%) menyatakan setuju dengan pernyataan Pimpinan selalu meningkatkan kualitas hubungan dengan organisasi lain di luar organisasi, dan (56,1%) menyatakan tidak setuju dengan dukungan pimpinan terhadap kemampuan individu karyawan sangat tinggi. Berdasarkan nilai indeks rata-rata maka dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya suportif yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi memiliki kriteria tinggi.

Secara umum hasil penilaian responden terhadap budaya organisasi yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan hampir semua dimensi yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi seperti (1) budaya birokrasi, (2) budaya inovatif, dan (3) budaya suportif, memiliki nilai indeks rata-rata yang tinggi.

A. Uji Persyaratan Analisis

Untuk pengujian hipotesis penelitian, digunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Persyaratan yang dibutuhkan untuk penggunaan analisis tersebut adalah : (1) sampel diacak secara random dan ukuran sampel minimum terpenuhi, (2) data berdistribusi normal.

Dari persyaratan tersebut, persyaratan pertama telah terpenuhi, sebab sampel telah diambil secara acak sederhana (random sampling) dengan ukuran sampel sebesar 57 orang. Untuk persyaratan lainnya masih perlu di uji.

1. Uji Normalitas Galat Taksiran

Data yang diperlukan untuk analisis regresi harus berdistribusi normal. Oleh sebab itu, pengujian persyaratan normalitas untuk analisis regresi perlu dilakukan. Pengujian normalitas untuk setiap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov Test. Hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov dikonsultasikan dengan $\alpha = 0,05$. Data penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila $Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05$.

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X	Y	
N	57	57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.2807	50.9123
	Std. Deviation	3.36873	5.48791
	Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.094	.060
	Negative	-.098	-.069
Test Statistic		.098	.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Perhitungan normalitas data penelitian tersebut dilakukan untuk masing-masing variabel penelitian. Hasil pengujian tersebut disajikan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Variabel Y

Berdasarkan output spss tabel 3 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data mengikuti distribusi normal. Artinya analisis regresi dapat diterapkan pada data.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Variabel X

Berdasarkan output spss tabel 3 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data mengikuti distribusi normal. Artinya analisis regresi dapat diterapkan pada data.

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana untuk variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan kerja Karyawan (Y) didapat koefisien arah regresi $b = 1.178$ dan konstanta $a = 11,719$.

Tabel 4
Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.719	5.077		2.308	.025
	X	1.178	.152	.723	7.759	.000

Dengan demikian bentuk hubungan kedua variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan $\hat{Y} = 11,719 + 1,178X$. Persamaan regresi tersebut mempunyai nilai Fhitung 11,719 dengan nilai signifikansi 0,000.

Tabel 4
Analisis Varian

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	881.353	1	881.353	60.201	.000 ^b
	Residual	805.208	55	14.640		
	Total	1686.561	56			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X

Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 11,719 + 1,178X$ dapat digunakan untuk memprediksi hubungan variabel terikat Y dengan mempergunakan variabel bebas X. Persamaan ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan 1 satuan X, akan diikuti dengan peningkatan Y sebesar 1,178 pada konstanta sebesar 11,719.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien

korelasi Product moment sebesar $r_{yx} = 0,723$.

Tabel 5
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.514	3.8262 ^c

a. Predictors: (Constant), X

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dengan kata lain H_1 diterima. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi (X) dengan Kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya semakin baik budaya organisasi (X) yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara X dengan Y sebesar $(0,723)^2 = 0,523$ atau 52,3% variasi yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 11,719 + 1,178X$.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Secara umum hasil penilaian responden terhadap budaya organisasi yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan hampir semua dimensi yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi memiliki nilai indeks rata-rata yang tinggi.
2. Budaya organisasi terbukti mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Hubungan tersebut kuat. Kuatnya hubungan tersebut berarti semakin tinggi skor budaya organisasi, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Saran

Budaya organisasi terbukti mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di Perumahan Grand Wisata Bekasi harus terus dikembangkan sehingga kepuasan kerja yang ada dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Edgar, H. Schein. (1995). *Organizational Culture and Leadership*. (3rd Edition). Jossey-Bass, San Fransisco.
- Greiner, J., et. al. (1995), *Productivity and Motivation*. Washington DC.: The Urban Institute Press.
- Handoko Hani T (2000), *Manajemen Personalia Dan sumber Daya Manusia*, ed 2, cet,14, Yogyakarta: BPFEE Universitas Gajah Mada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2014). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2012), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2014). *Manajemn Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pabundu Moh. Tika (2006), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Patricia,Patton, (2002). *EQ-Kecerdasan emosional Membangun Hubungan Jalan Menuju Kebahagiaan dan Kesejahteraan*. Jakarta: PT. Pustaka Delaprasata.
- Riggio, R. E. (2000), *Introduction to industriall organizational psychology, Third Edition*, Printice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2012), *Organizational Behaviour*. 15th. Prentice Hall., New Jersey.
- Sigit, Soehardi. (2003), *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.
- Sweeney, Paul D. and Dean B. McFarlin. (2002), *Organizational behavior solutions for management 2002*, McGraw. Hill.

Tom, Munandar (1986), *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.

Wayne, Mondy R. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.

Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.