

ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari timbulnya permasalahan mengenai mutasi kerja yang terjadi di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) yang kemudian menular ke budaya organisasi hingga mempengaruhi kepuasan kerja para pegawainya.

Hal ini ditujukan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan dari variabel mutasi dan budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja di lingkungan PT. Pegadaian (Persero). Dimana variabel mutasi memiliki 10 indikator diantaranya *promosi, demosi, penangguhan kenaikan pangkat, pembebasan tugas, pemindahan sementara, rotasi pekerjaan, pemindahan produk, pemindahan pengganti, pemindahan kesebelas, dan pemindahan pribadi*, untuk variabel budaya organisasi memiliki 7 indikator didalamnya, diantaranya *inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi tim, agresifitas, dan stabilitas*. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja disini memiliki 7 indikator diantaranya *pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, kondisi kerja, pimpinan dan rekan kerja*.

Hasil dari pengolahan data yang dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung melalui uji T dan uji F, menunjukkan bahwa variabel mutasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 27,04%. Selain itu, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 51,27%, dan untuk penelitian secara simultan antara mutasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan sebesar 53,8%. Menurut hasil penelitian baik dari variabel mutasi, budaya organisasi maupun kepuasan kerja menghasilkan garis kontinum pada kategori baik berdasarkan tanggapan dari para responden yang mengisi kuesioner.

Keynote : Mutasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, PT. Pegadaian (Persero)

ABSTRACT

This research begins with the emergence of problems regarding the mutation of work that occurs within the PT. Pegadaian (Persero) which then spreads to organizational culture to influence the job satisfaction of its employees.

This is intended to see how much influence is generated from mutation variables and organizational culture on the variabel job satisfaction in the environment PT. Pegadaian (Persero). Where mutation variables have 10 indicators including *promotion, demotion, suspension of promotions, release assignments, temporary transfer, job rotation, production transfer, replacement transfer, versality transfer, and personel transfer*. For organizational culture variables have 7 indicators in them, including *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness and stability*. Whereas for job satisfaction variables here have 7 indicators including *work itself, salary, opportunities for promotion, supervision, working conditions, leaders and coworkers*.

The result of data processing carried out at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung trough T test and f test, showing that mutation variables partially have an effect on job satisfaction which is equal to 27,4%. In addition, the organizational culture variable partially affect job satisfaction by 51.27%, and for simultaneous research between mutation and organizational culture has an effect on satisfaction of 53.8%. According to the results of research both from mutation variables, organizational culture and job satisfaction produce a continuum line in the good category based on responses from respondents who filled out the questionnaire.

Keynote : *Mutations, organizational culture, job satisfaction, PT. Pegadaian (Persero)*

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	11
1.2.1. Identifikasi Masalah	11
1.2.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
1.5. Sistematika Penulisan.....	14
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1. Kajian Pustaka	16
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.1.3. Peran Sumber Daya Manusia	33
2.1.2. Konsep Penempatan Pegawai	34
2.1.2.1. Pengertian Mutasi	37
2.1.2.2. Tujuan Mutasi	39

2.1.2.3.	Manfaat Mutasi	42
2.1.2.4.	Indikator Mutasi	43
2.1.3.	Budaya Organisasi	43
2.1.3.1.	Pengertian Budaya Organisasi	45
2.1.3.2.	Karakteristik Budaya Organisasi	46
2.1.4.	Kepuasan Kerja	48
2.1.5.	Dimensi Pengukuran Kepuasan Kerja	58
2.1.6.	Penelitian Terdahulu	59

BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS

PENELITIAN

3.1.	Rerangka Pemikiran	62
3.2.	Model Penelitian	63
3.3.	Hipotesis	64
3.3.1.	Rancangan Analisis	64
3.3.2.	Rancangan Uji Hipotesis	66
3.3.2.1.	Pengujian Hipotesis Secara Simultan	68
3.3.2.2.	Pengujian Hipotesis Secara Parsial	68

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	70
4.1.1.	Populasi	70
4.1.2.	Sampel	70
4.1.3.	Teknik Sampling	72
4.1.4.	Objek Penelitian	73
4.2.	Metode, Sumber dan Cara Pengumpulan Data	74
4.2.1.	Metode Penelitian	74
4.2.2.	Sumber Data	75

4.2.3.	Teknik Pengumpulan Data	75
4.2.4.	Metode Pengumpulan Data	76
4.3.	Operasionalisasi Variabel	77
4.4.	Uji Kualitas Data	79
4.4.1.	Uji Validitas Instrumen	79
4.4.2.	Uji Reliabilitas	80
4.5.	Teknik Analisis Data	82
4.5.1.	Analisis Data	82
4.5.2.	Uji Normalitas	84
4.5.3.	Uji Multikolinearitas	85
4.5.4.	Uji Heteroskedastisitas	85
4.5.5.	Uji Regresi Linier Berganda/Analisis Data	86
4.6.	Uji Hipotesis (Uji Model)	87
4.6.1.	Uji F	87
4.6.2.	Uji T	87
4.6.3.	Uji Koefisien Determinasi	89

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1.	Hasil Penelitian	91
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	91
5.1.1.1.	Profil Perusahaan	91
5.1.1.2.	Budaya Perusahaan	93
5.1.1.3.	Struktur Organisasi Perusahaan	94
5.1.1.4.	Struktur Kepemilikan Perusahaan	94
5.1.1.5.	Struktur Grup Perusahaan	95
5.1.1.6.	Produk Yang Dikelola oleh Perusahaan	98
5.1.1.6.1.	Produk Utama	98
5.1.1.6.2.	Produk Syariah	98

5.1.1.6.3. Investasi Emas	99
5.1.1.6.4. Produk Lainnya	99
5.1.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden	99
5.2. Uji Instrumen Penelitian	140
5.2.1. Uji Validitas	140
5.2.2. Uji Reliabilitas	142
5.3. Analisis Statistik Penelitian	144
5.3.1. Uji Normalitas	144
5.3.2. Uji Multikolinearitas	145
5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	146
5.3.6. Uji Regresi Linear Berganda/Analisis Data	147
5.4. Uji Hipotesis Penelitian	149
5.4.1. Uji T (Uji Hipotesis secara Parsial antara Variabel Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan kerja PT. Pegadaian (Persero)	149
5.4.1.1. Pengujian Variabel Mutasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan kerja PT. Pegadaian (Persero)	150
5.4.1.2. Pengujian Variabel Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan kerja PT. Pegadaian (Persero)	150
5.4.2. Uji F (Uji Hipotesis secara Simultan antara Variabel Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan kerja PT. Pegadaian (Persero)	150
5.4.3. Uji Koefisien Determinasi	152
5.4.3.1. Tingkat Pengaruh Mutasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan kerja PT. Pegadaian (Persero)	152
5.4.3.2. Tingkat Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan kerja PT. Pegadaian (Persero)	153

5.4.3.3. Tingkat Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan kerja PT. Pegadaian (Persero).....	154
---	-----

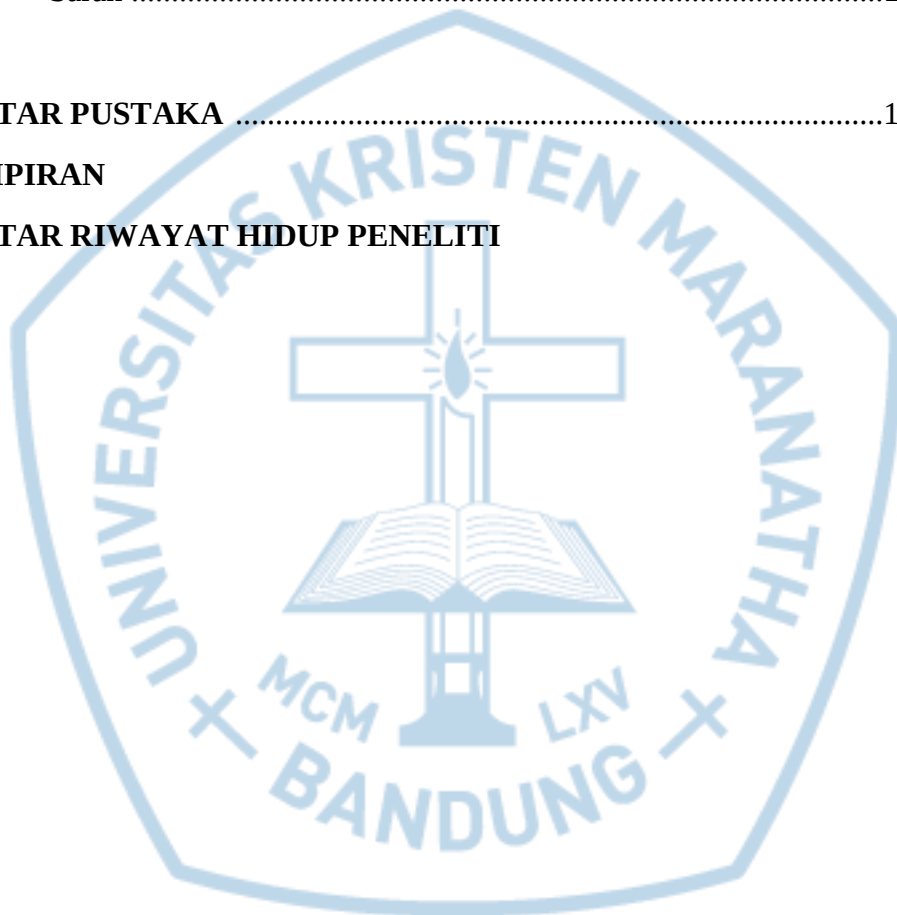
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	155
6.2. Saran	157

DAFTAR PUSTAKA	161
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pernyataan Pegawai PT. Pegadaian (Persero)	9
Tabel 2.1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	60
Tabel 3.1. Scoring Skala Likert	65
Tabel 4.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	78
Tabel 4.2. Scoring Skala Likert	83
Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas	141
Tabel 5.2. Hasil Koefisien Reliabilitas	143
Tabel 5.3. Hasil Uji Normalitas	144
Tabel 5.4. Hasil Uji Multikolinearitas	145
Tabel 5.5. Tabel <i>Coefficients</i> Regresi Linier Berganda	148
Tabel 5.6. Tabel <i>Coefficienta</i> Uji t Regresi Linier Berganda	149
Tabel 5.7. ANOVA Regresi Linear Berganda	151
Tabel 5.8. Model Summary	152
Tabel 5.9. <i>Correlations</i> Regresi Linier Berganda	153

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Bagan Struktur Organisasi Tingkat Kantor Wilayah PT. Pegadaian (Persero)	3
Gambar 1.2. Bagan Struktur Organisasi Tingkat Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero)	3
Gambar 1.3. Bagan Struktur Organisasi Tingkat Kantor Unit PT. Pegadaian (Persero)	3
Gambar 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses	27
Gambar 2.2. Budaya Organisasi dan Efektivitas	44
Gambar 2.3. Pengaruh Fungsi Personalia pada Kepuasan Kerja	50
Gambar 2.4. Hubungan Antara Prestasi Dan Kepuasan Kerja	51
Gambar 3.1. Rerangka Pemikiran	63
Gambar 3.2. Model Hipotesis Penelitian	64
Gambar 5.1. Budaya Perusahaan PT. Pegadadaian (Persero)	93
Gambar 5.2. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Pegadaian (Persero)	94
Gambar 5.3. Struktur Kepemilikan Perusahaan	95
Gambar 5.4. Struktur Grup Perusahaan PT. Pegadaian (Persero)	95
Gambar 5.5. Garis Kontinum Tanggapan Responden Mutasi	114
Gambar 5.6. Garis Kontinum Tanggapan Responden Budaya Organisasi	125
Gambar 5.7. Garis Kontinum Tanggapan Responden Kepuasan Kerja	140