

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Maka, setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten, salah satu cara untuk melihat kompetensi karyawan adalah dengan menilai kinerja setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik dengan adanya pengaruh budaya organisasi maupun kepuasan kerja karyawan. Maka terhadap hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel (Budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi determinasi (*R Square*) sebesar 0,574 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 57,4% terhadap kinerja. Sedangkan 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel budaya organisasi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,3% mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai koefisien determinasi 33,8% mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan budaya organisasi yang tertib serta memperhatikan kenyamanan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are one of the most important parts in every organization so that it can be said that HR is one of the most important assets of other assets owned by the organization. So, every organization (company) is required to have competent HR, one way to see employee competency is to assess the performance of each employee. This study aims to determine and analyze the performance of employees at PT. Pos Indonesia Branch Bandung. In this regard, how employees can work well with the influence of organizational culture and employee job satisfaction. So on this matter, this study aims to show the significance of the influence of organizational culture and employee job satisfaction on employee performance. The number of samples used is 100 people. Data retrieval is done using the questionnaire method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS).

The results of the study found that variables (organizational culture and employee job satisfaction) simultaneously had a significant effect on employee performance. The results of the determination correlation analysis (R Square) amounted to 0.574 indicating that organizational culture and job satisfaction variables were able to provide contribution of 57.4% to performance. While 42.6% is influenced by other variables not examined. The most dominant variable affecting performance is the organizational culture variable with a coefficient of determination of 54.3% affecting employee performance. While the employee job satisfaction variable has a coefficient of determination 33.8% affecting employee performance. Thus it can be concluded that organizational culture and employee job satisfaction have a strong influence on employee performance. Therefore, employee performance can be improved by applying an orderly organizational culture and paying attention to employee comfort to improve job satisfaction for each employee.

Keywords: Organizational Culture and Employee Job Satisfaction, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	18
1.3 Tujuan Penelitian	19
1.4 Manfaat Penelitian	19
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 21
2.1 Tinjauan Kepustakaan	21
2.1.1 Pengertian Manajemen	21
2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi	27
2.1.2.1 Dimensi Budaya Organisasi	29
2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	33
2.1.2.3 Pembentukan Budaya organisasi	34
2.1.2.4 Budaya Organisasi dalam Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	37
2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja	38
2.1.3.1 Dimensi Kepuasan	40
2.1.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	41
2.1.3.3 Respon Ketidakpuasan Kerja	43
2.1.3.4 Kepuasan Kerja Karyawan dalam Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	44
2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan	45
2.1.4.1 Dimensi Kinerja Karyawan	46
2.1.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan	49
2.1.4.3 Unsur-unsur Kinerja Karyawan	51
2.1.4.4 Kinerja Karyawan dalam Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	53
2.2 Penelitian Terdahulu	54

BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN	58
3.1 Rerangka Pemikiran	58
3.2 Model Penelitian	62
3.3 Hipotesis Penelitian	63
BAB IV OBYEK DAN METODE PENELITIAN	65
4.1 Obyek Penelitian	65
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung	65
4.1.1.1 Logo dan Arti Logo PT. Pos Indonesia	68
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (persero) Bandung	70
4.1.2.1 Visi PT. Pos Indonesia (persero) Bandung ..	70
4.1.2.2 Misi PT. Pos Indonesia (persero) Bandung ..	71
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (persero) Bandung	71
4.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	76
4.2.1 Populasi	76
4.2.2 Teknik Pengambilan Sampel	77
4.3 Metode Penelitian	79
4.3.1 Metode Penelitian yang digunakan	79
4.3.2 Teknik Pengumpulan Data	79
4.4 Teknik Analisis Pengujian	80
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	80
4.4.1.1 Uji Validitas	80
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	82
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	82
4.4.2.1 Uji Normalitas	83
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	84
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	84
4.4.3 Pengujian Hipotesis	85
4.5 Operasionalisasi Variabel	91
4.6 Variabel Kontrol	93
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	95
5.1 Hasil Penelitian	95
5.1.1 Gambaran Umum Responden	95
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian	98
5.2.1 Analisis Validitas dan Reliabilitas	98
5.2.1.1 Tanggapan mengenai Variabel Budaya Organisasi	106
5.2.1.2 Tanggapan Mengenai Kepuasan kerja (X2)	115
5.2.1.3 Tanggapan Variabel Kinerja pegawai (Y) .	125
5.2.2 Uji Asumsi Klasik	132
5.2.3 Pengaruh Budaya organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	136

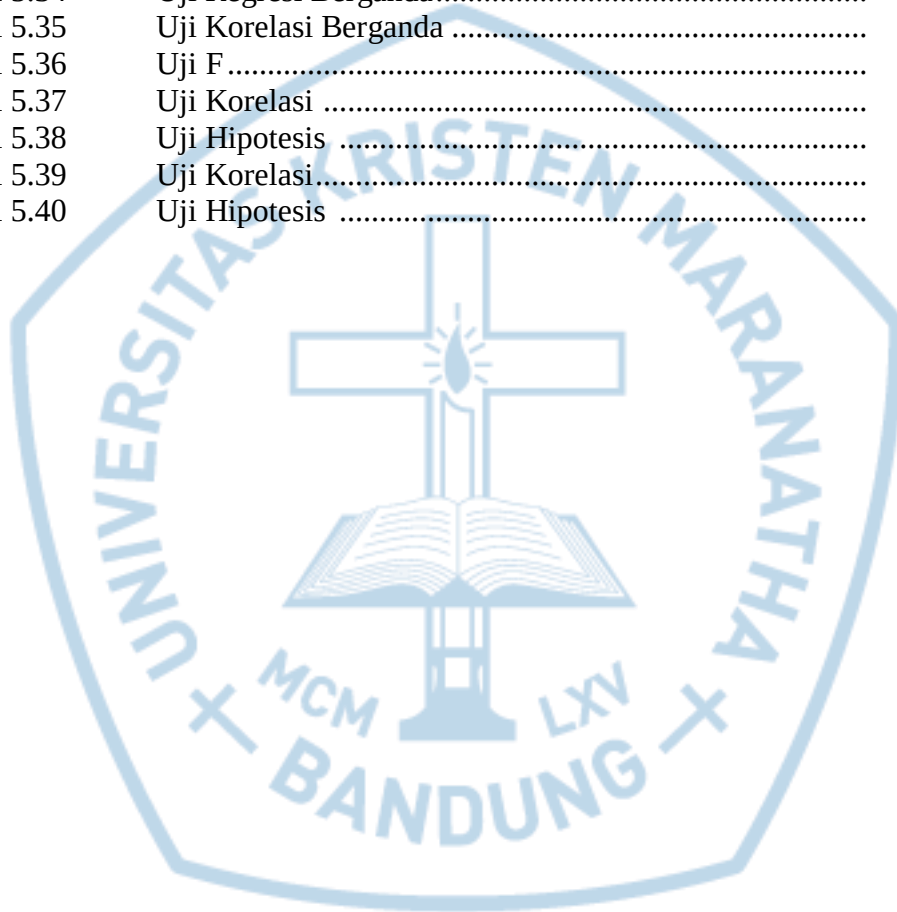
5.2.4 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	141
5.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	144
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	147
6.1 Kesimpulan	147
6.2 Saran	148
DAFTAR PUSTAKA	150
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung 7
Tabel 1.2	Jumlah Produksi dan jumlah Komplain Tahun 2017 10
Tabel 1.3	Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Budaya Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung 12
Tabel 1.4	Data Tingkat Kehadiran Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung (Periode Bulan Agustus 2017 - Mei 2018) 15
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu 54
Tabel 4.1	Operasionalisasi Variabel 91
Tabel 4.2	Variabel Kontrol 94
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Usia 96
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 97
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 97
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja 98
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi (X_1) 100
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X_2) 101
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y) 102
Tabel 5.8	Uji Reliabilitas Variabel X_1 103
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas Variabel X_2 103
Tabel 5.10	Uji Reliabilitas Variabel Y 104
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko 106
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Perhatian pada Hal-hal Rinci 107
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Orientasi Hasil Kerja 108
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Orientasi pada Manusia 109
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mengenai Orientasi Tim 110
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Keagresifan 112
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Stabilitas 113
Tabel 5.18	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Untuk Variabel Budaya Organisasi 114
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Itu Sendiri 116
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mengenai Gaji/ Upah 117
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Mengenai Promosi 118
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja 119
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Mengenai Rasa Aman Dalam Bekerja 120
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja 121
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan 122
Tabel 5.26	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Untuk Variabel

	Kepuasan Kerja	124
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Hasil Kerja	126
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu dan Kecepatan Penyelesaian Kerja	127
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif	128
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan	129
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi	130
Tabel 5.32	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan untuk Variabel Kinerja Pegawai	131
Tabel 5.33	Hasil Uji Multikolineritas/ Coefficients ^a	135
Tabel 5.34	Uji Regresi Berganda	137
Tabel 5.35	Uji Korelasi Berganda	138
Tabel 5.36	Uji F	139
Tabel 5.37	Uji Korelasi	142
Tabel 5.38	Uji Hipotesis	143
Tabel 5.39	Uji Korelasi	144
Tabel 5.40	Uji Hipotesis	145



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Ilustrasi Fungsi Administrasi dan Operasional Manajemen Tenaga Kerja dalam Mencapai Tujuan 26
Gambar 2.2	Proses Terbentuknya Budaya Organisasi 35
Gambar 2.3	Budaya Organisasi dalam Fungsi MSDM 37
Gambar 2.4	Kepuasan Kerja Karyawan dalam Fungsi MSDM 44
Gambar 2.5	Kinerja Karyawan dalam Fungsi MSDM 53
Gambar 3.1	Rerangka Pemikiran 62
Gambar 3.2	Model Penelitian 63
Gambar 4.1	Logo PT. Pos Indonesia Lama 68
Gambar 4.2	Logo PT. Pos Indonesia Baru 69
Gambar 4.3	Struktur Organisasi PT Pos Indonesia 72
Gambar 5.1	Garis Kontium Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi 115
Gambar 5.2	Garis Kontium Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan 125
Gambar 5.3	Garis Kontium Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan 132
Gambar 5.4	Grafik Normalitas 134
Gambar 5.5	Grafik Heteroskedastisitas 136

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	L1-1
Lampiran 2 Data Responden	L2-1

