

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan terbentuk sebagai tenaga kerja, pegawai, dan karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan erat hubungannya dengan kualitas kinerja anggotanya, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu melakukan pengembangan dan melakukan peningkatan kepuasan kerja dari para anggotanya.

Blum (M., 2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor- faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Jadi, kepuasan kerja itu sendiri adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari cara dia mengekspresikannya baik dalam bentuk puas maupun tidak puas.

Rivai mengatakan, sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun ragamnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Lebih lanjut Rivai mengemukakan, Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual.

Setiap Individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Namun manusia sepertinya tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer personalia adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan dari perusahaan (Robbins, 2006).

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan hal yang bersifat individual Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan, apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya maka karyawan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/professional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan (Yeshi, 2014)

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan hal yang bersifat individual Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting bagi karyawan maupun bagi

perusahaan, apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya maka karyawan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/professional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Karyawan memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran perputaran yang baik, aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama dengan menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

Kepuasan Kerja yang tinggi akan mendukung produktivitas perusahaan, sehingga pemimpin perusahaan harus senantiasa memperhatikan peningkatan kepuasan kerja setiap karyawan untuk kemajuan perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan juga erat kaitannya dengan cara bagaimana perusahaan mengembangkan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan.

Dalam setiap perusahaan pasti mempunyai budaya organisasi untuk menjadikan ciri khas dan juga untuk menunjang keberhasilan perusahaan, pencapaian target perusahaan, dan untuk mengatur setiap karyawan. Menurut Robbins, Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain.

Sarpin (2008) mendefinisikan bahwa Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2014: 50), Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya Organisasi sering disebut juga dengan “Kultur Organisasi”.

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena disana ada visi dan misi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting bagi perusahaan untuk bersaing. Budaya organisasi tersebut mampu membentuk perilaku sesuai yang diharapkan oleh perusahaan terkait dengan kinerja karyawan. Perilaku yang selaras dengan kebijakan perusahaan akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga kepuasan kerja itu dapat menjadi pemicu kinerja karyawan yang berkualitas sesuai harapan perusahaan. Namun tidak semua karyawan bisa menerapkan budaya organisasi di setiap perusahaan. Menurut Sutarto (2006: 373) kondisi yang terjadi dalam bidang organisasi antara lain terdapat masalah karyawannya banyak yang tidak mengetahui apalagi meyakini tujuan organisasi tempatnya bekerja, adanya pembentukan organisasi yang didasarkan atas faktor lain di luar administrasi, seperti faktor politik, sosial dan lain-lain, karyawan tidak memiliki rincian tugas yang jelas yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga banyak yang bekerja hanya menunggu perintah dari atasan, pelayanan terhadap masyarakat terkadang terhambat karena

petugasnya sedang berhalangan, adanya kesamaan pengerjaan atau sebaliknya kekosongan pengerjaan atas sesuatu aktivitas karena adanya satuan-satuan organisasi atau jabatan-jabatan sama, kurang menyadari bahwa setiap pejabat seharusnya melaksanakan tugas tanpa menunggu atasannya, adanya penempatan suatu organisasi yang belum tepat dan adanya pembangunan organisasi yang rumit. padahal budaya organisasi adalah salah satu hal paling penting untuk bisa mencapai tujuan perusahaan, karena dengan budaya organisasi kita akan tahu bahwa visi dan misi apa yang akan dituju oleh perusahaan. Menurut Osborn dan Plastrk (2000: 241) Orang tidak Berubah dengan sendirinya hanya dengan diperintah, dan hanya akan berubah kalau dia menyadarinya dan menginginkannya secara sukarela, orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya, bahkan ketika situasi menjamin sekalipun. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Ndraha, budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu: Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*Clarity of Ordering*); Penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (*Extent Of Ordering*); Kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budayanya (Robbins, 2006: 483).

Untuk kepuasan kerja karyawan, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mempergunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu,

organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Gustian, 2017).

Dalam setiap aktivitas perusahaan tidak luput peran dari kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. PT. PERTAMINA (Persero) memiliki nilai-nilai dasar perusahaan yang disingkat dalam 6C, yaitu clean, competitive, confident, customer focused, commercial, dan capable. Keenam nilai budaya ini menjadi aspek penting bagi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya sebagai perusahaan minyak dan gas milik negara terbesar di Indonesia. Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kepuasan kerja merupakan suatu proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan yang mereka kerjakan ketika dibandingkan dengan standar, lalu mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Untuk pedoman kinerjanya, PT. PERTAMINA (Persero) berpedoman pada Pedoman Umum (Good Corporate Governance) Indonesia oleh Komite Kebijakan (Committee Governance) sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance

yaitu (Transparency, Accountability, Responsibility, Independency dan Fairness) diperlukan agar Perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Good Corporate Governance diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai visi dan misi Perusahaan.

Untuk melihat bagaimana kondisi kepuasan kerja pada PT. PERTAMINA (Persero) maka dapat dilihat berdasarkan hasil yaitu pada kuisioner sebagai berikut:

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan ini, maka penulis melakukan pengukuran yang mengaju pada *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang memiliki jumlah total pertanyaan sebanyak 63 pertanyaan. Butir-butir pertanyaan tersebut kemudian dibagi menjadi beberapa pertanyaan yang didasarkan pada faktor-faktor penentu kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang terdiri dari: kepuasan terhadap pekerjaan sebanyak 15 (lima belas) pertanyaan, kepuasan terhadap imbalan sebanyak 11 (sebelas) pertanyaan, kepuasan terhadap supervisi atasan sebanyak 18 (delapan belas) pertanyaan, kepuasan terhadap rekan kerja sebanyak 9 (sembilan) pertanyaan dan kesempatan promosi sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan. Masing-masing pertanyaan tersebut memiliki 5 (lima) kemungkinan opsi jawaban yang harus dijawab/ dipilih oleh responden, di mana berdasarkan jawaban itu dapat disusun kriteria penilaian untuk variabel tingkat kepuasan kerja pegawai sebagai berikut:

Nilai kumulatif, yaitu jumlah nilai dari setiap butir pertanyaan yang merupakan jawaban dari 172 responden.

1. Persentase, yaitu nilai kumulatif dari setiap butir pertanyaan yang dibagi dengan nilai frekuensinya, dan dikalikan dengan 100%.
2. Jumlah responden sebanyak 50 orang, dengan nilai skala pengukuran terbesar dan terkecil, yaitu 5 (lima) dan 1 (satu), sehingga diperoleh jumlah kumulatif nilai terbesar yaitu 250 ($50 \times 5 = 250$), dan jumlah kumulatif nilai terkecil yaitu 50 ($50 \times 1 = 50$).
3. Sedangkan untuk nilai persentase terbesar yaitu 100% ($[250/250] \times 100\% = 100\%$), dan nilai persentase terkecil yaitu 20% ($[50/250] \times 100\% = 20\%$). Berdasarkan kedua nilai persentase tersebut dapat diperoleh nilai rentang sebesar 80% ($100\% - 20\% = 80\%$).

Selanjutnya, apabila dibagi dengan 5 (lima) skala pengukuran, maka diperoleh nilai interval persentase sebesar 16% ($[80\%]/5 = 16\%$) sehingga diperoleh pula klasifikasi kriteria penilaian persentase yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian Berdasarkan Presentase

No	Persentase	Kriteria Penilaian
1.	20 – 35,99	Sangat Rendah
2.	36 – 51,99	Rendah
3.	52 – 67,99	Cukup Tinggi
4.	68 – 83,99	Tinggi
5.	84 – 100	Sangat Tinggi

Berdasarkan perhitungan yang ditunjukkan pada tabel diatas, maka penulis mengklasifikasikan hasil pengolahan data angket/ kuesioner yang berhubungan

dengan variabel tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi 5 (lima) kategori yang dimulai dari sangat tinggi sampai dengan sangat rendah. Berikut ini merupakan tabel yang menjelaskan hasil pengolahan data terhadap butir-butir pertanyaan dari variabel kepuasan kerja sebagai berikut:



Tabel 1. 2 Kriteria Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jumlah Kumulatif	Persentase	Kriteria
1	puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	202.00	80.80%	Tinggi
2	puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan	166.00	66.40%	Cukup Tinggi
3	Pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian.	173.00	69.20%	Tinggi
4	diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan	196.00	78.40%	Tinggi
5	Puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	201.00	80.40%	Tinggi
6	Pekerjaan tidak berperan penting bagi kemajuan perusahaan ini	118.00	47.20%	Rendah
7	Pekerjaan memberikan peluang untuk mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang	197.00	78.80%	Tinggi
8	kecewa atas pekerjaan yang dijalani saat ini	111.00	44.40%	Rendah
9	Pekerjaan saat ini kurang menarik	124.00	49.60%	Rendah
10	Pada dasarnya antusias dengan pekerjaan saat ini	196.00	78.40%	Tinggi
11	sering bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini	141.00	56.40%	Cukup Tinggi
12	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan	191.00	76.40%	Tinggi

13	Pekerjaan yang diterima saat ini sudah sesuai dengan keinginan	189.00	75.60%	Tinggi
14	merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki	205.00	82.00%	Tinggi
15	Pekerjaan yang dibebankan memberikan peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan	175.00	70.00%	Tinggi
16	puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	174.00	69.60%	Tinggi
17	Gaji yang diterima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban	175.00	70.00%	Tinggi
18	puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan	187.00	74.80%	Tinggi
19	puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini ditunjukkan	179.00	71.60%	Tinggi
20	puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang diterima	182.00	72.80%	Tinggi
21	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya	152.00	60.80%	Cukup Tinggi
22	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	174.00	69.60%	Tinggi
23	Gaji diterima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan	177.00	70.80%	Tinggi
24	Gaji yang sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki	176.00	70.40%	Tinggi

25	Gaji sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja	183.00	73.20%	Tinggi
26	Pembagian insentif sudah adil	180.00	72.00%	Tinggi
27	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan	193.00	77.20%	Tinggi
28	Komunikasi terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	197.00	78.80%	Tinggi
29	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	198.00	79.20%	Tinggi
30	Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja	200.00	80.00%	Tinggi
31	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik	195.00	78.00%	Tinggi
32	Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan	153.00	61.20%	Cukup Tinggi
33	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	193.00	77.20%	Tinggi
34	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja	188.00	75.20%	Tinggi
35	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	155.00	62.00%	Cukup Tinggi
36	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan	179.00	71.60%	Tinggi

37	Atasan konsisten dalam menerapkan aturan-aturan	190.00	76.00%	Tinggi
38	Atasan memberikan masukan-masukan apabila mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	191.00	76.40%	Tinggi
39	Kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang	196.00	78.40%	Tinggi
40	Atasan memberikan pengarahan tetapi mengizinkan untuk mengembangkan diri	194.00	77.60%	Tinggi
41	Atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas	189.00	75.60%	Tinggi
42	Atasan cenderung untuk lepas tangan dalam diskusi menghadapi suatu masalah	144.00	57.60%	Cukup Tinggi
43	Bimbingan yang diberikan oleh atasan sudah jelas	193.00	77.20%	Tinggi
44	Pada saat bekerja, atasan bersedia memberikan bimbingan bila tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan	198.00	79.20%	Tinggi
45	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	211.00	84.40%	Sangat Tinggi
46	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	198.00	79.20%	Tinggi
47	Setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor	197.00	78.80%	Tinggi
48	tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	191.00	76.40%	Tinggi
49	Seluruh rekan kerja bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan	195.00	78.00%	Tinggi

50	tidak menghormati hak-hak individual masing-masing	138.00	55.20%	Cukup Tinggi
51	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	204.00	81.60%	Tinggi
52	Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi	194.00	77.60%	Tinggi
53	Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	206.00	82.40%	Tinggi
54	di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	186.00	74.40%	Tinggi
55	keadilan kebijakan promosi sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini	183.00	73.20%	Tinggi
56	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi untuk lebih berkembang dan maju	193.00	77.20%	Tinggi
57	Frekuensi waktu untuk promosi dirasakan sudah tepat	184.00	73.60%	Tinggi
58	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan	185.00	74.00%	Tinggi
59	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di perusahaan ini belum sesuai	167.00	66.80%	Cukup Tinggi
60	Promosi di perusahaan ini dilakukan secara obyektif	182.00	72.80%	Tinggi
61	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier	147.00	58.80%	Cukup Tinggi
62	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk dpata naik jabatan	184.00	73.60%	Tinggi

63	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi	182.00	72.80%	Tinggi
JUMLAH		4558.80		
RATA-RATA		72.36%		

Tabel 1. 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Setiap Pertanyaan

Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai

No Urut Pertanyaan	Jumlah Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden									
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
Kepuasan Terhadap Pekerjaan										
1	8	16%	38	76%	2	4%	2	4%	0	0%
2	2	4%	20	40%	20	40%	8	16%	0	0%
3	1	2%	28	56%	14	28%	7	14%	0	0%
4	9	18%	31	62%	7	14%	3	6%	0	0%
5	15	30%	22	44%	12	24%	1	2%	0	0%
6	0	0%	8	16%	13	26%	18	36%	11	22%
7	9	18%	32	64%	7	14%	1	2%	1	2%
8	1	2%	3	6%	15	30%	18	36%	13	26%
9	1	2%	5	10%	20	40%	15	30%	9	18%
10	6	12%	35	70%	8	16%	1	2%	0	0%
11	2	4%	10	20%	19	38%	15	30%	4	8%
12	5	10%	33	66%	10	20%	2	4%	0	0%
13	4	8%	31	62%	15	30%	0	0%	0	0%
14	9	18%	37	74%	4	8%	0	0%	0	0%
15	3	6%	22	44%	22	44%	3	6%	0	0%
Kepuasan Terhadap Imbalan										
16	5	10%	23	46%	14	28%	7	14%	1	2%
17	7	14%	20	40%	14	28%	9	18%	0	0%
18	5	10%	29	58%	14	28%	2	4%	0	0%
19	3	6%	25	50%	20	40%	2	4%	0	0%
20	8	16%	22	44%	15	30%	4	8%	1	2%
21	0	0%	14	28%	26	52%	8	16%	2	4%
22	4	8%	22	44%	19	38%	4	8%	1	2%
23	3	6%	25	50%	18	36%	4	8%	0	0%
24	1	2%	27	54%	19	38%	3	6%	0	0%
25	4	8%	32	64%	9	18%	3	6%	2	4%

26	6	12%	24	48%	16	32%	2	4%	2	4%
Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan										
27	9	18%	26	52%	14	28%	1	2%	0	0%
28	12	24%	24	48%	13	26%	1	2%	0	0%
29	9	18%	32	64%	7	14%	2	4%	0	0%
30	11	22%	31	62%	5	10%	3	6%	0	0%
31	8	16%	33	66%	5	10%	4	8%	0	0%
32	3	6%	13	26%	20	40%	12	24%	2	4%
33	8	16%	30	60%	9	18%	3	6%	0	0%
34	6	12%	29	58%	13	26%	1	2%	1	2%
35	6	12%	9	18%	22	44%	10	20%	3	6%
36	2	4%	30	60%	13	26%	5	10%	0	0%
37	6	12%	30	60%	12	24%	2	4%	0	0%
38	6	12%	32	64%	9	18%	3	6%	0	0%
39	5	10%	37	74%	7	14%	1	2%	0	0%
40	5	10%	36	72%	8	16%	0	0%	1	2%
41	4	8%	32	64%	13	26%	1	2%	0	0%
42	3	6%	8	16%	24	48%	10	20%	5	10%
43	5	10%	34	68%	10	20%	1	2%	0	0%
44	9	18%	32	64%	7	14%	2	4%	0	0%
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja										
45	16	32%	29	58%	5	10%	0	0%	0	0%
46	10	20%	29	58%	10	20%	1	2%	0	0%
47	7	14%	33	66%	10	20%	0	0%	0	0%
48	6	12%	34	68%	5	10%	5	10%	0	0%
49	9	18%	30	60%	8	16%	3	6%	0	0%
50	1	2%	8	16%	26	52%	8	16%	7	14%
51	12	24%	30	60%	8	16%	0	0%	0	0%
52	5	10%	35	70%	9	18%	1	2%	0	0%
53	13	26%	31	62%	5	10%	1	2%	0	0%
Kesempatan Promosi										
54	7	14%	26	52%	13	26%	4	8%	0	0%
55	6	12%	25	50%	16	32%	2	4%	1	2%
56	10	20%	25	50%	13	26%	2	4%	0	0%
57	4	8%	26	52%	20	40%	0	0%	0	0%
58	8	16%	23	46%	16	32%	2	4%	1	2%
59	5	10%	18	36%	20	40%	3	6%	4	8%
60	4	8%	29	58%	13	26%	3	6%	1	2%
61	3	6%	14	28%	15	30%	13	26%	5	10%
62	6	12%	27	54%	13	26%	3	6%	1	2%
63	7	14%	24	48%	15	30%	2	4%	2	4%

Berdasarkan tabel yang telah ditunjukkan di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel tingkat kepuasan kerja pegawai menunjukkan persentase sebesar 72,36 persen dari keseluruhan butir-butir pertanyaan yang ada pada variabel tersebut, dimana angka persentase tersebut memiliki arti bahwa pada dasarnya tingkat kepuasan kerja para pegawai di perusahaan ini sudah termasuk dalam kategori tinggi. Adapun aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase tertinggi dalam penelitian ini terletak pada kepuasan terhadap rekan kerja yang menunjukkan persentase sebesar 77,06 persen yang berarti dimensi ini telah berada pada golongan yang dikategorikan tinggi. Dan untuk aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase terendah dalam penelitian ini terletak pada kepuasan terhadap pekerjaan dengan persentase sebesar 68,93 persen yang digolongkan dalam kategori tinggi. Adapun yang menjadi pertanyaan dengan nilai persentase terendah yang terdapat pada kepuasan terhadap pekerjaan ini terletak pada butir pertanyaan nomor 8 yang berbicara mengenai kekecewaan terhadap pekerjaan yang dijalankan itu sendiri dengan persentase sebesar 44,40 persen. Selain itu, berdasarkan pada tabel Kriteria Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja Pegawaidiatas dapat diketahui pula bahwa dkepuasan terhadap imbalan merupakan aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase terendah kedua setelah kepuasan terhadap pekerjaan dengan persentase sebesar 70,50 persen. Adapun yang menjadi pertanyaan dengan nilai persentase terendah yang terdapat pada kepuasan terhadap imbalan terletak pada butir pertanyaan nomor 21 yang berbicara mengenai kesesuaian antara imbalan

yang diterima dengan tingkat pendidikan dengan persentase sebesar 60,80 persen.

Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, perusahaan berharap kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan kepuasan kerja karyawan dapat semakin optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Untuk itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja di PT. Pertamina (Persero) Padalarang.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi di PT Pertamina ?
2. Bagaimana kepuasan kerja di PT Pertamina ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Pertamina ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi di PT Pertamina
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja di PT. Pertamina

3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Pertamina.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Insani dalam menjalankan fungsi serta peran Manajemen untuk merekrut dan mempertahankan mengimplementasikan strategi organisasi untuk mencapai target perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- b. Akademisi

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

c. Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauhmana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk lebih menerepkan kembali budaya organisasi.

d. Pemerintah

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk menentukan kebijakan mengenai mekanisme kinerja karyawan perusahaan yang semakin baik.

e. Peneliti lain

Bagi pihak lain diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

