

## ABSTRAK

PT. PINDAD merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang produk militer dan produk komersial. Kegiatan produk komersial meliputi: produksi peralatan kapal, mesin industri, motor listrik, komponen tempa dan cor, dan peralatan pabrik; sedangkan kegiatan produk militer meliputi: produksi senjata, munisi dan bahan peledak.

Pada saat melakukan penelitian dapat diketahui bahwa adanya saling lempar tugas antara yang satu dengan yang lain, yang dapat disebabkan kurangnya komunikasi antar individu, bagian maupun divisi; belum adanya tindakan yang tegas dari perusahaan terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan, contohnya: ketidakdisiplinan terhadap waktu; pemimpin biasa menetapkan target menurut kemampuannya, mereka tidak mempertimbangkan masukan-masukan dari bawahannya yang mungkin bawahan merupakan orang yang memahami kondisi sebenarnya di lapangan; dan akhir-akhir ini peneguran dari atasan dilakukan secara terbuka, dalam arti peneguran dilakukan di depan karyawan lain.

Berdasarkan masalah-masalah tersebut dapat diketahui bahwa masalah yang terjadi merupakan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja akan menentukan efektifitas organisasi. Menurut teori Daniel R. Denison, dikatakan bahwa efektifitas organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk meneliti budaya perusahaan yang dapat menghasilkan kepuasan kerja. Penelitian ini berpegang pada konsep budaya perusahaan Daniel R. Denison, yang meliputi empat faktor: *Adaptibility*, *Consistency*, *Involvement*, dan *Mission*; dan konsep kepuasan kerja dari Stephen P. Robbins yang meliputi lima faktor: rekan kerja, ganjaran, kondisi lingkungan kerja, kerja mental, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara ke bagian pengembangan sumber daya, observasi, dan kuesioner. Pengambilan data melalui kuesioner dilakukan dengan *proportionate stratified random sampling*. Responden yang dituju adalah karyawan perusahaan PT. PINDAD.

Pengolahan data dilakukan dengan metoda: analisis faktor untuk mendapatkan variabel laten yang mereduksi sejumlah item-item pernyataan dan mengelompokkan dalam kelompok tertentu, regresi linier dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya perusahaan dengan kepuasan kerja yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, dari hasil regresi linear dapat diketahui bahwa budaya perusahaan memberikan pengaruh linier yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana faktor *consistency* dan *involvement* adalah faktor budaya yang memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Berikut ini merupakan usulan yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat menghasilkan budaya yang menghasilkan kepuasan kerja, antara lain: adanya dialog-dialog diantara sesama karyawan dan pengadaan lomba pada event-event tertentu untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di perusahaan; seleksi yang adil dan berdasarkan peraturan yang berlaku untuk menentukan kandidat yang akan dipromosikan; dan pengambilan tindakan terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan hendaknya dilakukan secara cepat dan tegas untuk meningkatkan konsistensi perusahaan dalam melaksanakan promosi dan menerapkan aturan yang berlaku di perusahaan.

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
PERNYATAAN HASIL KARYA PRIBADI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1-1
1.2 Identifikasi Masalah.....	1-2
1.3 Pembatasan Masalah.....	1-3
1.4 Perumusan Masalah.....	1-3
1.5 Tujuan Penelitian.....	1-3
1.6 Sistematika Penulisan.....	1-4
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Budaya	
2.1.1 Pengertian Budaya.....	2-1
2.1.2 Fungsi Budaya.....	2-2
2.1.3 Aktualisasi dan Terbantuknya Budaya.....	2-3
2.1.4 Pewarisan Budaya.....	2-3
2.2 Budaya Organisasi	
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	2-5
2.2.2 Tipologi Budaya.....	2-6
2.2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Efektivitas Organisasi....	2-7
2.2.4 Hakikat Budaya Organisasi.....	2-9
2.2.5 Kebudayaan dan Keefektifan Organisasi.....	2-10
2.2.6 Budaya vs Formalisasi.....	2-10

2.2.7 Sosialisasi Budaya Organisasi.....	2-11
2.2.8 Dampak Budaya Organisasi pada Kinerja dan Kepuasan.....	2-12
2.3 Kepuasan Kerja	
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	2-12
2.3.2 Faktor-faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja.....	2-12
2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	2-14
2.5 Teknik Pengambilan Sampel	
2.5.1 Populasi.....	2-15
2.5.2 Sampel.....	2-15
2.5.3 Teknik Sampling.....	2-16
2.5.4 Penentuan Jumlah Sampel .....	2-19
2.6 Skala Pengukuran.....	2-19
2.7 Tipe Skala Pengukuran.....	2-20
2.8 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	
2.8.1 Pengujian Validitas Instrumen.....	2-22
2.8.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	2-23
2.9 Analisa Faktor	
2.9.1 Latar Belakang Manfaat Analisis Faktor.....	2-25
2.9.2 Tujuan Analisis Faktor.....	2-26
2.9.3 Manfaat dari Analisis Faktor.....	2-26
2.9.4 Proses Dasar dari Analisis Faktor.....	2-26
2.10 Regresi Linear.....	2-28
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metodologi Penelitian.....	3-1
3.2 Penelitian Pendahuluan.....	3-3
3.3 Identifikasi Masalah.....	3-4
3.4 Pembatasan Masalah.....	3-4
3.5 Perumusan Masalah.....	3-4
3.6 Penetapan Tujuan Penelitian.....	3-5
3.7 Studi Kepustakaan.....	3-5
3.8 Identifikasi Variabel Penelitian dan Pembentukan Model	

3.8.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	3-6
3.8.2	Pembentukan Model.....	3-9
3.8.3	Hipotesis Penelitian.....	3-10
3.9	Penentuan Alat dan Teknik Pengumpulan Data	
3.9.1	Wawancara.....	3-11
3.9.2	Observasi.....	3-11
3.9.3	Penyusunan Kuesioner Penelitian.....	3-12
3.9.4	Pengujian Validitas Konstruksi.....	3-13
3.9.5	Penentuan Jumlah Sampel.....	3-13
3.10	Penyebaran Kuesioner Penelitian.....	3-14
3.11	Pengujian Validitas Kuesioner Penelitian.....	3-15
3.12	Pengujian Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	3-16
3.13	Pengolahan Data	
3.13.1	Analisis Faktor.....	3-17
3.13.2	Analisis Regresi Linear.....	3-18
3.13.3	Nilai rata-rata dan Modus.....	3-18
3.14	Analisis Hasil Pengolahan Data dan Usulan.....	3-19
3.15	Kesimpulan dan Saran.....	3-20
<b>BAB 4 PENGUMPULAN DATA</b>		
4.1	Data Umum Perusahaan	
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	4-1
4.1.2	Bidang Usaha Perusahaan.....	4-2
4.1.3	Jaminan Kualitas.....	4-2
4.2	Struktur Organisasi.....	4-4
4.3	Tugas dan Tanggung Jawab.....	4-5
4.4	Hasil Pengumpulan Kuesioner.....	4-8
<b>BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS</b>		
5.1	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	
5.1.1	Pengujian Validitas Instrumen.....	5-1
5.1.2	Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	5-4
5.2	Pengolahan Data dan Analisis	

5.2.1 Analisis Faktor	
5.2.1.1 Pengolahan Data dan Analisis, Analisis Faktor Budaya Perusahaan Persepsi Staf.....	5-6
5.2.1.2 Pengolahan Data dan Analisis, Analisis Faktor Kepuasan Kerja Persepsi Staf.....	5-16
5.2.2 Analisis Kepuasan Kerja.....	5-25
5.2.3 Regresi Linear untuk Variabel Dependen Kepuasan Kerja.....	5-30
5.2.4 Pandangan Pemimpin Mengenai Budaya Perusahaan.....	5-34
5.2.5 Usulan.....	5-36
<b>BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Kesimpulan.....	6-1
6.2 Saran.....	6-4
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>xiiiv</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>KOMENTAR DOSEN PENGUJI</b>	
<b>DATA PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
3.1	Perincian Distribusi Penyebaran Kuesioner	3-13
4.1	Hasil Pengumpulan Kuesioner	4-8
5.1	Validitas Eksternal Budaya Perusahaan Persepsi Staf	5-2
5.2	Validitas Eksternal Budaya Perusahaan Harapan Staf	5-3
5.3	Validitas Eksternal Kepuasan Kerja Staf	5-4
5.4	Reliabilitas Budaya Perusahaan Persepsi Staf	5-5
5.5	Reliabilitas Budaya Perusahaan Harapan Staf	5-5
5.6	Reliabilitas Kepuasan Kerja Staf	5-5
5.7	<i>Correlation Matrix</i> Budaya Perusahaan Persepsi Staf	5-6
5.8	KMO and <i>Bartlett's Test</i> Budaya Perusahaan Persepsi Staf	5-6
5.9	<i>Eigen value</i> dan Persentase Kontribusi Variabel Budaya Perusahaan Persepsi Staf	5-7
5.10	Matriks Bobot faktor Budaya Perusahaan Persepsi Staf	5-9
5.11	Matriks Rotasi faktor Budaya Perusahaan Persepsi Staf	5-10
5.12	Intepretasi Faktor Budaya Perusahaan Persepsi Staf	5-15
5.13	<i>Correlation Matrix</i> Kepuasan Kerja Staf	5-16
5.14	KMO and <i>Bartlett's Test</i> Kepuasan Kerja Staf	5-16
5.15	<i>Eigen value</i> dan Persentase Kontribusi Variabel Kepuasan Kerja Staf	5-17
5.16	Matriks Bobot faktor Kepuasan Kerja Staf	5-18
5.17	Matriks Rotasi faktor Kepuasan Kerja Staf	5-19
5.18	Intepretasi Faktor Kepuasan Kerja Staf	5-24
5.19	Nilai Rata-rata setiap Variabel Kepuasan Kerja	5-25
5.20	Hasil Regresi Linear terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	5-31
5.21	Pandangan Pemimpin Mengenai Budaya Perusahaan	5-34

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Aktualisasi dan Terbentuknya Budaya	2-3
2.2	Kebudayaan dan Keefektifan Organisasi	2-10
2.3	Model Sosialisasi Budaya	2-11
2.4	Dampak BO pada Kinerja dan Kepuasan	2-12
2.5	Teknik Sampling	2-16
3.1	Metodologi Penelitian	3-1
3.2	Keterkaitan antar Variabel pada Model Penelitian	3-10
4.1	Struktur Organisasi	4-3

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>
1	Kuesioner Penelitian
2	Tabel R- <i>Product Moment</i>
3	Perhitungan Uji Valid dan Reliabel
4	Perhitungan Analisis Faktor Budaya Persepsi Staf dan Kepuasan Kerja Staf
5	Perhitungan Regresi Linier



## **DATA PENULIS**

Nama : Johanes Arnold Heriyanto  
Alamat di Bandung : Jl. Surya Sumantri No. 55, Bandung 40164  
Alamat Asal : Jl. Cinde Utara No.56, Semarang 50256  
No Telp. Asal : -  
No. Handphone : 085225053500  
Alamat E-mail : Valdermolt\_005@yahoo.com  
Pendidikan : SMU Sedes Sapientiae, Semarang  
Jurusan Teknik Industri Universitas Kristen Maranatha  
Nilai Tugas Akhir : A  
Tanggal USTA : 11 Juni 2008

## KOMENTAR DOSEN PENGUJI

Nama Mahasiswa : Johanes Arnold Heriyanto  
NRP : 0423003  
Judul Tugas Akhir : Analisis Budaya Perusahaan yang Dapat Menghasilkan  
Kepuasan Kerja (Studi Kasus di PT. PINDAD Persero)

Komentar - komentar Dosen Penguji :

### **Dr.Ir. Tulus Parulian Simbolon, MT.**

1. Sistematika penelitian diagram aliran validitas diperbaiki.
2. Hasil pengolahan data dengan SPSS dilampirkan lengkap.
3. Data dari lapangan dimasukkan secara lengkap dalam lampiran.
4. Coba dilihat apakah *R square* sama dengan *Adjusted R square*.
5. Karakteristik responden dan datanya dimasukkan dalam lampiran, agar penelitian bermakna bagi peneliti selanjutnya.

### **Jimmy Gozali, ST., MT.**

1. Latar belakang masalah mengenai pertimbangan promosi dan karir sebaiknya dipertimbangkan kembali, “senioritas, pengalaman, komitmen merupakan nilai positif.
2. Rata-rata variabel kepuasan kerja sebaiknya ditampilkan, digunakan untuk menganalisis hasil regresi.
3. Kepuasan kerja sebaiknya dianalisa secara terpisah, berdasarkan variabel-variabel penelitian.

### **Indah Victoria Sandroto, ST., MT.**

1. Seharusnya kuesioner kepuasan kerja bisa memberikan informasi lebih banyak bagi perusahaan, demikian juga dengan budaya perusahaan.
2. Cantumkan rambu-rambu untuk “sedikit dilaksanakan” dan “sebagian besar dilaksanakan”.

