

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi Penelitian

Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia (Sendik BRI) merupakan bagian dari Bank Rakyat Indonesia sebagai tempat pendidikan dan latihan bagi seluruh karyawan BRI.

Di Indonesia terdapat enam Sendik BRI, yaitu:

1. Sendik Bandung mewilayahi Bandung dan Jawa Barat.
2. Sendik Jakarta mewilayahi Jakarta dan Kalimantan Barat.
3. Sendik Yogyakarta mewilayahi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah dan sebagian kecil Jawa Timur.
4. Sendik Padang mewilayahi seluruh Sumatera.
5. Sendik Surabaya mewilayahi Jawa Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, NTB, NTT, dan Bali.
6. Sendik Ujung Pandang mewilayahi Sulawesi, Maluku, dan Irian Jaya.

Sendik BRI Yogyakarta berlokasi di jalan Kaliurang Km. 14 Yogyakarta, didirikan pada tahun 1987, dan diresmikan pada tanggal 6 September 1990 oleh Menteri Muda Keuangan, Drs. Nasruddin Sumintapura, M. A.

Kantor ini menempati tanah seluas 4,8 ha dan total luas bangunan 3,1 ha yang terdiri dari berbagai fasilitas sebagai berikut:

- a. Dua gedung pendidikan
- b. Dua gedung serbaguna
- c. Dua gedung asrama
- d. Satu gedung *guest house*
- e. Satu kolam renang
- f. Dua lapangan tenis
- g. Satu lapangan voli
- h. Satu lapangan badminton
- i. Satu lapangan basket
- j. 19 rumah dinas
- k. Tiga pos satpam
- l. Satu masjid
- m. Perpustakaan
- n. Dua lab. Komputer

3.1.1.1 Tujuan, Tugas dan Tanggung Jawab.

Tujuan dari Sendik BRI Yogyakarta adalah menyelenggarakan pendidikan untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja pegawai BRI agar profesional di bidangnya.

Tugas dan tanggung jawab dari Sendik BRI meliputi:

1. Membuat, melaksanakan dan mengawasi rencana kerja fungsional (RKF) serta rencana kerja anggaran (RKA) Sentra Pendidikan.

2. Menyelenggarakan dan melaksanakan pendidikan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan divisi pendidikan dan pelatihan.
3. Membina pendidikan dan menganalisis data internal dan eksternal untuk menentukan langkah lebih lanjut dalam mengelola pendidikan.
4. Melakukan kerjasama dan atau memanfaatkan lembaga-lembaga pendidikan eksternal dan internal.
5. Melaksanakan pembukuan.
6. Melaksanakan dan memelihara sistem dan prosedur serta tata kerja dalam menyelenggarakan pembinaan pendidikan yang efisien dalam rangka penyempurnaan sistem dan prosedur.
7. Menatakerjakan administrasi dan laporan: logistik, SDM, dan kesekretariatan di Sentra Pendidikan.
8. Membuat keputusan-keputusan dalam batas wewenang yang dimiliki.
9. Menghindarkan adanya penyimpangan dari ketentuan yang berlaku.
10. Memperhatikan dan menindaklanjuti rekomendasi dari auditor tentang perbaikan-perbaikan sebagai tanggapan positif atas temuan-temuan audit.
11. Mengadakan kerjasama dengan unit kerja BRI dan instansi-instansi atau pihak lain sesuai dengan wewenang yang dimiliki.
12. Memotivasi, membina dan mengembangkan pegawai guna meningkatkan kinerja Sentra Pendidikan.
13. Mengajukan usul atau saran perbaikan dalam rangka pengembangan Sendik kepada Kepala Divisi Pendidikan dan Pelatihan.
14. Membuat laporan sesuai ketentuan yang berlaku.

15. Mengelola dan mengawasi kebutuhan logistik dan SDM Sentra Pendidikan.
16. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya sesuai dengan penugasan dari Kadiv/Wakadiv Pendidikan dan Pelatihan.

3.1.1.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Jabatan yang ada di Sendik BRI Yogyakarta terdiri dari dua macam, yaitu jabatan struktural dan fungsional. Jabatan struktural meliputi pegawai organik atau pegawai resmi dan pegawai non organik atau pegawai kontrak. Sedangkan untuk jabatan fungsional hanya ada satu, yaitu instruktur.

Pegawai organik di Sendik yang dimaksud yaitu:

- a. Kepala Sentra Pendidikan (Kasendik).
- b. Kepala Seksi (Kasi) Akademik dan Pemasaran.
- c. Kepala Seksi (Kasi) SDM dan Umum.
- d. Pembantu Kasi Akademik dan Pemasaran, terdiri dari satu orang staf.
- e. Pembantu Kasi SDM dan Umum, terdiri dari tiga orang staf.

Jabatan fungsional terdiri dari instruktur yang mengajar berjumlah dua belas orang. Sedangkan pegawai kontrak terdiri dari 14 orang.

Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sentra Pendidikan (Kasendik)

Tugas dan tanggung jawab Kasendik adalah:

- a. Melaksanakan kebijakan pendidikan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh urusan Pendidikan dan Latihan BRI Pusat.
- b. Bertanggung jawab dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran.

- c. Mengontrol kegiatan administrasi keuangan dan logistik.
 - d. Mengawasi pelaksanaan kerja anggaran.
 - e. Mengawasi kegiatan pendidikan dan persiapan pelaksanaan sampai dengan tujuan akhir.
 - f. Bertanggung jawab kepada Kepala urusan Pendidikan dan Latihan BRI Pusat.
2. Kepala Seksi Akademik dan Pemasaran
- Tugas dan tanggung jawab Kasi Akademik dan Pemasaran adalah:
- a. Menyusun program dan kalender pendidikan tahunan.
 - b. Menyelenggarakan evaluasi pendidikan termasuk evaluasi pelaksanaan pendidikan, evaluasi pendidikan, evaluasi kegiatan pembelajaran, evaluasi pasca pendidikan termasuk kegiatan tabulasi.
 - c. Surat menyurat dengan pihak terkait.
 - d. Membina dan mengembangkan motivasi kerja bawahan.
 - e. Menyusun dan mengawasi RKF dan RKA Sendik.
 - f. Menyelenggarakan pendidikan sesuai kebijakan yang ditentukan divisi diklat.
 - g. Menganalisis data eksternal dan internal untuk dapat menentukan langkah lebih lanjut dalam mengelola pendidikan.
 - h. Mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai program pendidikan yang telah ditetapkan, meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa program pendidikan yang dilaksanakan memberikan keuntungan bagi Sendik BRI.

- i. Melaksanakan evaluasi pendidikan Sendik BRI dan menindaklanjuti hasil evaluasi serta hasil analisis penyelenggaraan pendidikan.
 - j. Membuat laporan pelaksanaan program pendidikan sesuai ketentuan yang berlaku.
 - k. Melaksanakan fungsi pengelolaan dan pengolahan data Sendik.
 - l. Mengelola perpustakaan sendik.
 - m. Menerbitkan surat keputusan kelulusan dan sertifikat peserta pendidikan.
 - n. Menghindarkan adanya penyimpangan dari ketentuan yang berlaku.
 - o. Memperhatikan dan menindaklanjuti temuan/rekomendasi auditor tentang perbaikan-perbaikan sebagai tanggapan atas temuan audit .
 - p. Mengadakan kerja sama dengan unit-unit kerja BRI di tingkat wilayah da cabang, divisi-divisi lain dan instansi lain diluar BRI sesuai wewenang yang dimiliki.
 - q. Memotivasi, membina dan mengembangkan pegawai guna meningkatkan kinerja seksi.
 - r. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya sesuai dengan penugasan Kepala Sendik.
3. Kepala Seksi SDM dan Umum

Tugas dan tanggung jawab Kasi SDM dan Umum adalah:

- a. Mengelola pekerjaan surat-menyurat dengan pihak-pihak terkait (pejabat kesekretariatan).
- b. Mengawasi pekerjaan jasa pihak ketiga termasuk *cleaning service, laundry, catering*, keamanan, kebersihan, dan sebagainya.

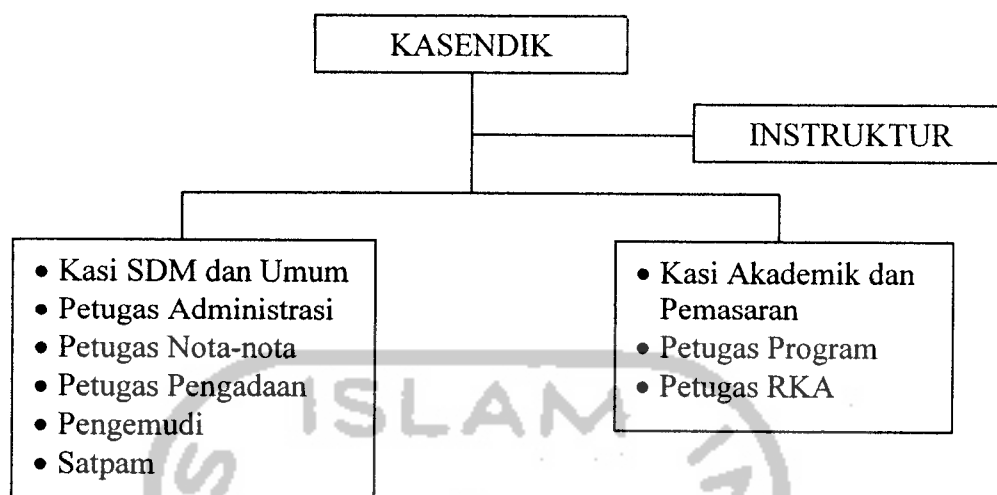
- c. Mengelola kegiatan kehumasan, biaya representasi dan rapat.
- d. Mengelola pekerjaan pemeliharaan aktiva Sendik termasuk kendaraan, bangunan, mesin dan inventaris kantor.
- e. Menatakerjakan administrasi keuangan termasuk pembayaran biaya tenaga kerja pendidikan, biaya eksploitasi, biaya investasi asuransi, dan lain-lain.
- f. Menatakerjakan administrasi kepegawaian, dan kesekretariatan.
- g. Menatakerjakan administrasi persediaan dan inventaris logistik Sendik termasuk perencanaan, pengadaan, pengelolaan, pembukuan, penghapusan, pelelangan dan pendistribusian.
- h. Melaksanakan penggandaan dan pendistribusian bahan pendidikan.
- i. Menatakerjakan pembukuan dan laporan keuangan termasuk laporan realisasi biaya pendidikan serta laporan-laporan.
- j. Menghindarkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari ketentuan yang berlaku.
- k. Memperhatikan dan menindaklanjuti temuan audit tentang perbaikan sebagai tanggapan positif atas temuan audit.
- l. Mengadakan kerja sama dengan unit-unit kerja BRI sesuai wewenang yang dimiliki.
- m. Memelihara kebersihan, keamanan, penggunaan fasilitas Sendik
- n. Menatakerjakan nota-nota.
- o. Memotivasi, membina dan mengembangkan pegawai guna meningkatkan kinerja
- p. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan.

4. Instruktur

Tugas dan tanggung jawab Instruktur adalah:

- a. Mengembangkan bahan peran termasuk alat bantu mengajar, studi kasus, *games*, tranparansi, dan lain-lain.
- b. Mengembangkan metode belajar mengajar.
- c. Mengembangkan modul yang selalu diajarkan agar selalu *up to date*.
- d. Memberikan masukan kepada Kasendik berkaitan dengan hasil telaah materi, modul, evaluasi, metoda, dan sebagainya.
- e. Menindaklanjuti hasil temuan audit.
- f. Mengampu mata ajaran yang ditugaskan oleh Kasendik.
- g. Mengajar
- h. Melaksanakan dan mengembangkan evaluasi / ujian pendidikan (tertulis/tidak) meliputi:
 - Pembuatan soal ujian/bahan evaluasi
 - Melaksanakan pengawasan pelaksanaan ujian
 - Mengoreksi hasil ujian/evaluasi siswa.
- i. Melaksanakan pengembangan diri untuk menunjang pembelajaran.
- j. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya sesuai dengan penugasan Kasendik.

Struktur Organisasi Sendik BRI dijelaskan melalui bagan di bawah ini:



Gambar 1.4. Struktur Organisasi Sendik BRI.

Sumber: Surat Keputusan Direksi BRI Nokep. : S.9 – Dir/PPP/01/2001 tanggal 29 Januari 2001 tentang Organisasi Divisi Pendidikan dan Pelatihan BRI.

3.1.1.3 Peserta Diklat

Peserta diklat adalah semua karyawan BRI yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan baik program *recruitment*, pengembangan karir maupun pendidikan aplikasi. Sehingga peserta beragam mulai dari *Deskman*, *Teller*, Mantri, Kaunit dan Penilik. Pendidikan dilaksanakan dalam waktu yang telah ditentukan oleh Sendik lamanya bermacam-macam sesuai dengan program yang diikuti oleh peserta diklat. Program *recruitment* berlangsung sekitar 4-5 minggu, program pengembangan sekitar 3-4 minggu, sedangkan program aplikasi/*refreshing* hanya berlangsung sekitar 3-4 hari kerja. Peserta diklat ini dikirim oleh BRI unit dari seluruh wilayah Jawa Tengah dan DIY. Setiap angkatan rata-rata terdiri dari 20 sampai 35 angkatan.

3.1.2 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.2.1 Sejarah Singkat BRI

Sebagai bank nasional milik negara, BRI merupakan salah satu bank yang meskipun didirikan pada masa penjajahan Belanda, bukan dari bekas bank Belanda seperti rekan-rekan perbankan milik negara lainnya seperti BDN (dahulunya *Escompto Bank*), BBD (dahulunya *Nationale Handels Bank*), BTN (dahulunya *Postpaarbank*). Kegiatan perbankan yang sekarang menjadi BRI sebenarnya telah dirintis oleh seorang putra pribumi yang memiliki kesadaran tinggi untuk memulai usaha perbankan, yaitu melayani pinjam-meminjam dan menerima tabungan dari masyarakat. Perintisan tersebut dimulai pada tahun 1894 oleh Patih Banyumas, Raden Bei Aria Wirjaatmadja, yaitu dengan mendirikan "*De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden.*" Pada awalnya, kegiatan bank tersebut hanya untuk menampung pemasukan angsuran dari para peminjam kas masjid yang dikelola oleh patih tersebut. Selanjutnya setelah modal terkumpul, melalui bantuan asisten residen Banyumas, E. Sieburgh, pada tanggal 16 Desember 1895, pendirian bank tersebut diresmikan, dan sampai saat ini diakui sebagai tanggal dan tahun berdirinya BRI (BRI, 1995).

Sejak berdirinya BRI pada tahun 1895 sampai dengan era deregulasi yang dimulai pada tahun 1983, fokus usaha BRI dikonsentrasikan sebagai usaha untuk membantu rakyat kecil. Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, kegiatan usaha BRI lebih dikonsentrasikan lagi kepada rakyat kecil dan pengusaha menengah dan kecil, bahkan sumber pendanaan serta perkreditan pun disediakan dan diarahkan oleh pemerintah.

3.1.2.2 Visi dan Misi Bank BRI

1. Visi

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

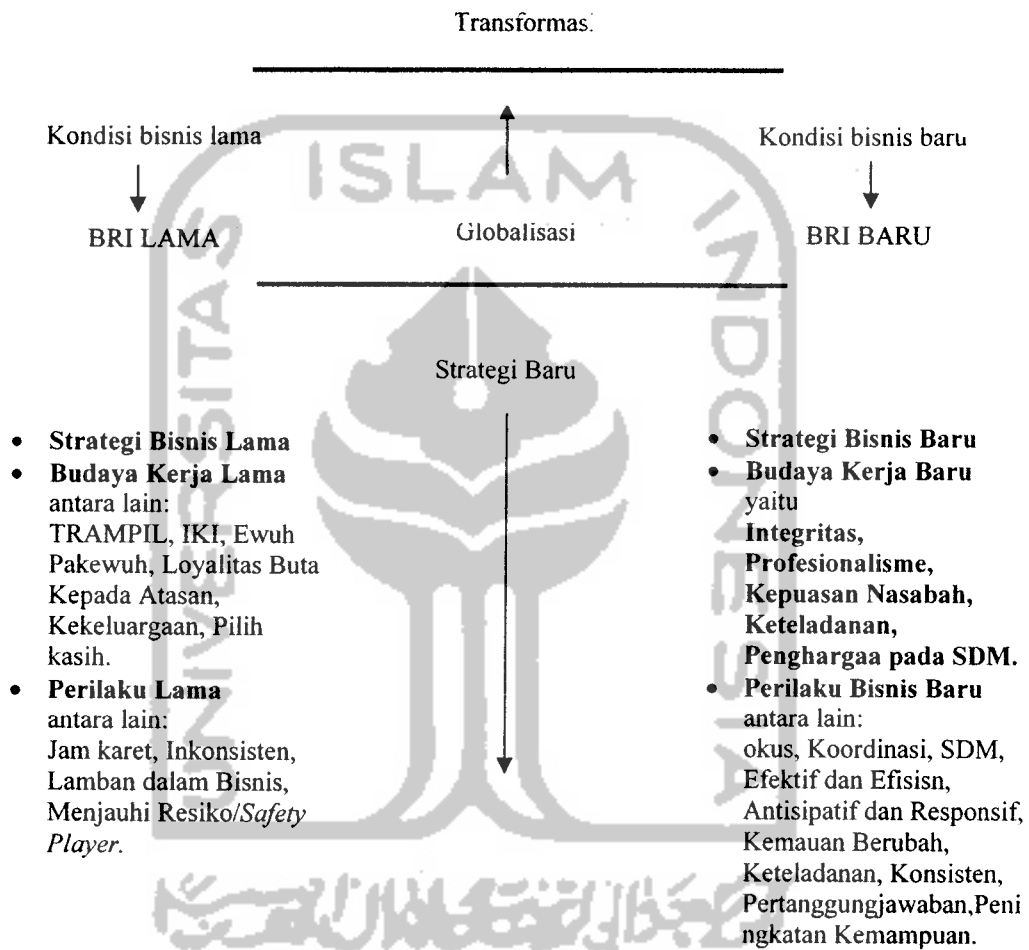
2. Misi

- Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang perkembangan ekonomi masyarakat.
- Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek *good corporate governance*.
- Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

3.1.2.3 Transformasi Budaya Korporat

Sejalan dengan transformasi BRI menuju BRI “baru”, diperlukan strategi baru yang dilandasi oleh tata nilai baru dalam bentuk perilaku-perilaku bisnis baru. Perilaku-perilaku ini wajib dimengerti, dihayati, dan dilaksanakan oleh setiap insan BRI tanpa terkecuali. Diharapkan dapat disempurnakan suatu budaya korporat BRI yang mendorong pencapaian tujuan yang diinginkan.

Penyempurnaan budaya korporat BRI melalui proses perubahan yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.5. *Core Value* dan Bisnis

Sumber: BRI: SK Nokep: 123-DIR/TMT/02/99. Tanggal 11 Februari 1999.hlm. 4.

3.1.2.4 Budaya Kerja BRI

BRI mempunyai lima nilai dasar (*Core Value*) budaya kerja baru. Nilai-nilai dasar budaya kerja BRI disebut dengan LIMA NILAI SEMANGAT KERJA BRI, yaitu:

1. Integritas

Bertakwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik, serta taat pada Kode Etik Perbankan dan Peraturan yang Berlaku.

2. Profesionalisme

Bertanggung jawab, efektif, efisien, disiplin, dan berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi perkembangan, tantangan dan kesempatan.

3. Kepuasan nasabah

Memenuhi kebutuhan dan memuaskan nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, SDM yang terampil, ramah, dan senang melayani, serta teknologi unggul.

4. Keteladanan

Memberikan panutan yang konsisten, bertindak adil, bersikap tegas, dan berjiwa besar.

5. Penghargaan kepada SDM

Merekrut, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas, sekaligus memperlakukan karyawan berdasarkan kepercayaan, keterbukaan, keadilan, dan saling menghargai, mengembangkan sikap kerja sama dan kemitraan, memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kelompok.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel mempengaruhi (*independent variable*) yaitu budaya perusahaan (X) dan variabel yang dipengaruhi (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y):

1. Variabel yang mempengaruhi (X) terdiri dari:

- Asas tujuan (X₁)
- Asas konsensus (X₂)
- Asas keunggulan (X₃)
- Asas kesatuan (X₄)
- Asas prestasi (X₅)
- Asas empirik (X₆)
- Asas keakraban (X₇)
- Asas integritas (X₈)

2. Variabel yang dipengaruhi:

- Kepuasan kerja (Y)

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan penggunaan istilah yang dimaksud dalam penelitian ini perlu didefinisikan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Budaya perusahaan (X).

Adalah sistem nilai yang dianut bersama yang menentukan bagaimana sesuatu dilakukan di suatu perusahaan.

Nilai-nilai utama budaya perusahaan:

1) Tujuan (X₁)

Karyawan memahami tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

2) Konsensus (X₂)

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk turut serta dalam pengambilan keputusan.

3) Keunggulan (X₃)

Kemampuan perusahaan menumbuhkan sikap untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari apa yang dilakukan sebelumnya.

4) Kesatuan (X₄)

Perusahaan bersikap adil dan tidak melakukan pemihakan kepada kelompok tertentu dalam perusahaan.

5) Prestasi (X₅)

Sikap perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya.

6) Empirik (X₆)

Perusahaan mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.

7) Keakraban (X₇)

Kondisi pergaulan sosial dalam perusahaan dan diantara karyawan perusahaan.

8) Integritas (X₈)

Anggota perusahaan mau bekerjasama dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja adalah suasana emosi yang berhubungan dengan tinggi rendahnya perasaan puas para karyawan terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan bersifat individual, karena setiap orang mempunyai kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan seseorang.

Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja:

1) Pekerjaan

Tugas yang diberikan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan, serta menimbulkan perasaan bangga saat menjalankannya.

2) Rekan kerja

Teman sekerja mendukung terciptanya kondisi kerja yang nyaman dan kerjasama yang baik.

3) Pendapatan dan kesejahteraan karyawan

Penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi karyawan adil dan seimbang.

4) Promosi dan pengembangan karir

Kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri, mendapatkan pengalaman dan peningkatan selama kerja.

5) Pengawasan (*supervision*) oleh atasan

Sikap dan cara atasan dalam memimpin dan mendukung karyawan.

3.3.1 Parameter

1. Budaya Perusahaan

1) Faktor tujuan

a. Pemahaman karyawan mengenai tujuan perusahaan.

- Perusahaan mempunyai tujuan jangka pendek dan jangka panjang
- Kebijakan manajemen sesuai dengan tujuan perusahaan
- Tujuan perusahaan mementingkan kesejahteraan karyawan
- Kebanyakan karyawan mengerti visi, misi dan tujuan perusahaan

b. Karyawan bekerja dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan.

- Karyawan mendukung tujuan perusahaan dalam sikap dan perilaku kerja.
- Karyawan tidak sekedar bekerja, namun peduli dengan tujuan perusahaan.

2) Faktor Konsensus (mufakat)

a. Perusahaan melibatkan dan mempertimbangkan masukan karyawan.

- Karyawan mempunyai hak untuk mengemukakan pendapat dalam pengambilan keputusan strategis.
- Karyawan diberi kesempatan mengemukakan pendapat dalam pengambilan keputusan strategis.
- Atasan meminta pendapat dari karyawan dalam pengambilan keputusan strategis.
- Perusahaan mendukung pemecahan masalah partisipatif.

b. Perusahaan dan manajemen memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan tim kerja secara mandiri.

- Atasan tidak mencampuri keputusan yang dibuat pada suatu tim kerja.
- Atasan menaruh kepercayaan pada suatu tim kerja untuk membuat keputusan secara mandiri.

3) Faktor Keunggulan

a. Perusahaan menghargai prestasi karyawan dan memacu munculnya ide-ide kreatif

- Perusahaan menghargai karyawan yang berprestasi baik.
- Manajemen melibatkan karyawan dalam pengembangan gagasan yang ia munculkan.
- Inisiatif karyawan berguna bagi kemajuan perusahaan.

b. Atasan mengembangkan sistem evaluasi diri secara intensif dan terus-menerus

- Karyawan diberi tanggung jawab atas pengembangan dan evaluasi diri
- Atasan menanyakan data-data pekerjaan di lapangan.

c. Perusahaan mendorong peningkatan prestasi kerja dan memotivasi karyawan.

- Perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan kerja.
- Atasan memotivasi karyawan.

4) Faktor Kesatuan

a. Kepentingan bersama dan kesatuan tindakan

- Kebijakan perusahaan menguntungkan semua pihak.
- Kebijakan perusahaan dilandasi kepentingan semua kelompok.

b. Semangat kesatuan dan rasa kepemilikan perusahaan

- Jika suatu unit kerja berprestasi, maka semua anggota unit kerja tersebut mendapat penghargaan.
- Kerjasama yang baik diantara karyawan.
- Tidak ada pemihakan pada unit kerja tertentu.
- Karyawan adalah bagian penting dari perusahaan.

5) Faktor Prestasi

a. Penghargaan perusahaan terhadap prestasi karyawan

- Pemberian bonus jika karyawan berprestasi.
- Promosi karyawan berdasarkan prestasi individu.

b. Perhatian perusahaan pada prestasi

- Perusahaan mendukung penciptaan situasi kerja yang merangsang pencapaian prestasi.
- Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- Perusahaan memperhatikan karyawan yang berprestasi baik.
- Perusahaan mempedulikan karyawan berpotensi besar.

6) Faktor Empirik

a. Informasi dari karyawan digunakan dalam analisis data.

- Perusahaan mempertimbangkan masukan karyawan untuk mengambil keputusan.

- Atasan menggunakan data-data dari karyawan untuk melakukan perbaikan ke depan.
 - Karyawan tidak segan berterus terang menyampaikan informasi.
 - Perusahaan membutuhkan informasi-informasi dari karyawan
- b. Perusahaan membuka diri terhadap informasi dari luar perusahaan
- Masukan informasi dari luar menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan.
 - Perusahaan mempertimbangkan keluhan pelanggan.
 - Atasan berdiskusi dengan karyawan mengenai masukan informasi dari pelanggan.
- 7) Faktor keakraban
- a. Hubungan atasan dan bawahan terjalin dengan baik
- Hubungan atasan dan bawahan terjalin baik.
 - Atasan mau menerima keluhan-keluhan tentang masalah pekerjaan.
 - Atasan tidak memandang rendah karyawan.
 - Ada waktu khusus untuk berdiskusi tentang masalah kerja antara atasan dan bawahan.
- b. Iklim kerja di perusahaan mendukung terciptanya keakraban
- Iklim kerja mendukung terwujudnya keakraban atasan dan bawahan.
 - Manajer meletakkan penekanan lebih pada pemberian imbalan kepada perilaku yang diinginkan, bukan menghukum perilaku yang tidak diinginkan.

- Karyawan tidak hanya dianggap sebagai pekerja saja, namun sebagai keluarga.

8) Faktor Integritas

a. Perhatian perusahaan pada karyawan dan pelanggan

- Perhatian besar perusahaan kepada karyawan.
- Informasi tentang pekerjaan mudah didapat oleh karyawan..
- Karyawan diberi kesempatan untuk memperluas wawasan.
- Keputusan perusahaan memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan jangka panjang bagi karyawan.

b. Umpan balik antara atasan dan bawahan

- Karyawan tidak segan memberikan umpan balik kepada atasan.
- Informasi dan pendapat karyawan diharapkan oleh atasan.
- Manajer memberikan umpan balik secara utuh dan jujur kepada karyawan.

2. Kepuasan kerja:

1) Pekerjaan

a. Kesesuaian minat dan kemampuan karyawan

- Sifat pekerjaan yang dilakukan sesuai kemampuan.
- Karyawan bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan yang dimilikinya.
- Pekerjaan yang dilakukan bersifat memuaskan
- Pekerjaan yang dilakukan berguna bagi kehidupannya.

b. Variasi dalam pekerjaan

- Pekerjaan bersifat dinamis.
- Pekerjaan tidak membosankan.

c. Lingkungan kerja.

- Situasi kerja menyenangkan.
- Pekerjaan yang dilakukan mendorong pencapaian prestasi.

2) Rekan kerja

a. Penghargaan rekan kerja

- Rekan kerja menghargai pendapat individu.
- Rekan kerja menghargai pendapat orang lain.

b. Kebersamaan

- Rekan kerja memiliki rasa setia kawan.
- Rekan kerja bersikap bersahabat.
- Pergaulan dengan teman sekerja menyenangkan.

c. Dukungan rekan kerja

- Rekan kerja dapat membangkitkan semangat kerja
- Teman sekerja cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- Teman sekerja memiliki wawasan luas.
- Teman sekerja suka bekerja sama dalam hal.
- Tugas-tugas yang diberikan pada teman sekerja dilakukan dengan baik.

3) Pendapatan dan kesejahteraan karyawan

a. Besar penghasilan dan penghargaan

- Penghasilan yang diterima cukup tinggi bila dibandingkan perusahaan lain pada jabatan/ posisi yang sama.
- Gaji yang diterima menimbulkan rasa puas.
- Gaji yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan.

b. Pendapatan dapat mencukupi kebutuhan dan menimbulkan rasa aman.

- Pendapatan yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.
- Pendapatan yang diterima memungkinkan untuk menabung dengan baik.
- Pendapatan yang diterima menimbulkan rasa aman pada diri dan keluarga.

4) Promosi dan pengembangan karir

a. Keadilan dalam sistem promosi

- Promosi bersifat adil.
- Promosi bersifat terbuka.
- Promosi dilakukan berdasar kemampuan dan prestasi karyawan.

b. Kesempatan mengembangkan diri.

- Promosi membuka kesempatan bagi karyawan untuk maju.
- Promosi dilakukan secara teratur
- Perusahaan sering mengadakan promosi bagi karyawan.

5) Pengawasan (*supervision*) oleh atasan

a. Atasan mempunyai kemampuan manajemen dan leadership yang baik.

- Atasan memiliki kemampuan yang cakap dalam menjalankan tanggung jawab.
- Atasan pandai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab.
- Atasan bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan.
- Atasan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

b. Atasan menghargai dan memberi perhatian kepada karyawan.

- Atasan mudah ditemui
- Atasan menghargai prestasi kerja karyawan.
- Atasan percaya kepada bawahan.
- Atasan memberikan masukan dan umpan balik kepada karyawan.

3.4 Alat Pengumpul Data

Data diperoleh dengan metode angket (kuesioner), yaitu suatu cara pengambilan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur dan harus dijawab oleh responden penelitian. Metode angket berasumsi bahwa responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya, apa yang dinyatakan mereka benar dan dapat dipercaya serta interpretasi responden tentang pertanyaan yang diajukan kepadanya sama dengan yang dimaksud peneliti. Hadi (1991) dalam Novita. A. (2002, hlm. 30)

Kuesioner yang dipakai menggunakan skala Likert yang dimodifikasi dari lima pilihan jawaban menjadi empat pilihan jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Menurut Hadi (1991) dalam Asri. D. (2001, hlm.26):

- 1) Jawaban ragu-ragu bisa diartikan belum dapat memutuskan bisa juga netral (setuju tidak, tidak setuju juga tidak).
- 2) Jawaban yang tersedia di tengah tersebut akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*) terutama bila masih ragu-ragu dalam menentukan pilihan.
- 3) Tidak tersedianya jawaban di tengah secara tidak langsung membuat subyek harus menentukan pendapat dengan lebih pasti ke arah setuju atau tidak setuju.

Skor yang diberikan pada empat pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1

Skor Pilihan Jawaban Kuesioner

Pilihan	Skor
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.4.1 Uji instrumen Penelitian

Dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan menjadi faktor yang penting. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner harus diuji dulu kesahihannya dan keandalannya dengan menggunakan suatu pengukuran yang

disebut Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

3.4.1.1 Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsinya. Dalam penelitian ini akan digunakan validitas jenis konstruk, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner dengan total skornya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila semua skor dari pertanyaan berkorelasi positif dengan total skornya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Djameludin Ancok dalam M. Singarimbun dan S. Effendi (1989, hlm. 125).

Sedangkan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total penelitian ini, digunakan teknik korelasi *product moment*. Dengan rumus seperti berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai-r. Pernyataan dikatakan valid jika koefisien r lebih besar dari pada r teoritik dalam tabel (0,3). Djameludin Ancok, dalam M. Singarimbun dan S. Effendi (1989, hlm. 137).

3.4.1.2 Hasil Uji Validitas

A. Faktor Budaya Perusahaan

Budaya Perusahaan sebagai independen variabel mempunyai 8 nilai utama yang akan diujikan validitasnya.

1. Faktor Tujuan

Faktor Tujuan terdiri dari 7 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2
Validitas Budaya Perusahaan (Faktor Tujuan)

Variabel	Rerata	r	Validitas
A1	20,7879	0,3206	Valid
A2	20,0000	0,5232	Valid
A3	20,2121	0,5882	Valid
A4	20,1515	0,5316	Valid
A5	20,1818	0,7118	Valid
A6	20,0606	0,7184	Valid
A7	20,2424	0,4045	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

2. Faktor Konsensus

Faktor Konsensus terdiri dari 7 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3
Validitas Budaya Perusahaan (Faktor Konsensus)

Variabel	Rerata	r	Validitas
B1	17,3333	0,3902	Valid
B2	17,4242	0,7295	Valid
B3	17,4848	0,7507	Valid
B4	17,4242	0,7569	Valid
B5	17,9697	0,5969	Valid
B6	18,0000	0,6108	Valid
B7	17,6364	0,5729	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

3. Faktor Keunggulan

Faktor Keunggulan terdiri dari 7 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4
Validitas Budaya Perusahaan (Faktor Keunggulan)

Variabel	Rerata	r	Validitas
C1	19,8182	0,6415	Valid
C2	19,9394	0,6209	Valid
C3	19,9091	0,5172	Valid
C4	20,0909	0,6631	Valid
C5	20,0606	0,5325	Valid
C6	19,7879	0,5203	Valid
C7	19,6667	0,5102	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

4. Faktor Kesatuan

Faktor Kesatuan terdiri dari 6 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.5
Validitas Budaya Perusahaan (Faktor Kesatuan)

Variabel	Rerata	r	Validitas
D1	16,0000	0,6724	Valid
D2	16,3636	0,7853	Valid
D3	16,4545	0,8570	Valid
D4	16,0606	0,6127	Valid
D5	16,0909	0,6938	Valid
D6	15,6970	0,5565	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

5. Faktor Prestasi

Faktor Prestasi terdiri dari 6 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini.

Tabel 3.6
Validitas Budaya Perusahaan (Faktor Prestasi)

Variabel	Rerata	r	Validitas
E1	16,2424	0,7754	Valid
E2	16,6061	0,6622	Valid
E3	16,1818	0,6539	Valid
E4	16,2121	0,8287	Valid
E5	16,3333	0,8574	Valid
E6	16,4545	0,7679	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

6. Faktor Empirik

Faktor Empirik terdiri dari 7 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini.

Tabel 3.7
Validitas Budaya Perusahaan (Faktor Empirik)

Variabel	Rerata	r	Validitas
F1	18,2727	0,6120	Valid
F2	18,2727	0,6169	Valid
F3	18,2121	0,4313	Valid
F4	18,0909	0,8258	Valid
F5	18,2424	0,6378	Valid
F6	18,3939	0,5092	Valid
F7	18,1515	0,5418	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

7. Faktor Keakraban

Faktor Keakraban terdiri dari 7 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.8 di bawah ini.

Tabel 3.8
Validitas Budaya Perusahaan (Faktor Keakraban)

Variabel	Rerata	r	Validitas
G1	17,9091	0,6991	Valid
G2	17,4545	0,6150	Valid
G3	17,4545	0,6070	Valid
G4	17,4545	0,8163	Valid
G5	17,5455	0,7450	Valid
G6	17,4242	0,4220	Valid
G7	17,7576	0,6270	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

8. Faktor Integritas

Faktor Integritas terdiri dari 7 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.9 di bawah ini.

Tabel 3.9
Validitas Budaya Perusahaan (Faktor Integritas)

Variabel	Rerata	r	Validitas
H1	18,9697	0,4400	Valid
H2	18,9697	0,8521	Valid
H3	18,7879	0,4919	Valid
H4	18,7576	0,6620	Valid
H5	19,1212	0,6444	Valid
H6	19,0000	0,7083	Valid
H7	19,1212	0,7419	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

B. Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan sebagai dependen variabel mempunyai 5 faktor yang akan diujikan validitasnya.

1. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan terdiri dari 8 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.10 di bawah ini.

Tabel 3.10
Validitas Kepuasan Kerja (Faktor Pekerjaan)

Variabel	Rerata	r	Validitas
A1	22,9091	0,5646	Valid
A2	22,6667	0,6224	Valid
A3	22,9697	0,5574	Valid
A4	22,7879	0,3898	Valid
A5	23,0606	0,5397	Valid
A6	22,9091	0,5475	Valid
A7	22,8485	0,5941	Valid
A8	22,6970	0,5689	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

2. Faktor Rekan Kerja

Faktor rekan kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.11 di bawah ini.

Tabel 3.11
Validitas Kepuasan Kerja (Faktor Rekan Kerja)

Variabel	Rerata	r	Validitas
B1	27,9091	0,6230	Valid
B2	27,9697	0,8384	Valid
B3	27,9091	0,8338	Valid
B4	27,7273	0,7212	Valid
B5	27,8485	0,6051	Valid
B6	27,8485	0,7466	Valid
B7	28,1818	0,8473	Valid
B8	28,0606	0,8373	Valid
B9	27,7576	0,7037	Valid
B10	27,7879	0,7476	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

3. Faktor Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan

Faktor pendapatan dan kesejahteraan karyawan terdiri dari 6 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.12 di bawah ini.

Tabel 3.12
Validitas Kepuasan Kerja
(Faktor Pendapatan dan Kesejahteraan)

Variabel	Rerata	r	Validitas
C1	15,4242	0,3986	Valid
C2	15,5758	0,5941	Valid
C3	15,2727	0,4710	Valid
C4	15,4242	0,7331	Valid
C5	15,4242	0,6018	Valid
C6	15,3030	0,7106	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

4. Faktor Promosi dan Pengembangan Karir

Faktor promosi dan pengembangan karir terdiri dari 5 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.13 di bawah ini.

Tabel 3.13
Validitas Kepuasan Kerja
(Faktor Promosi dan Pengembangan Karir)

Variabel	Rerata	r	Validitas
D1	14,3333	0,6390	Valid
D2	14,3939	0,5681	Valid
D3	14,2121	0,7364	Valid
D4	14,0606	0,3443	Valid
D5	14,4545	0,5932	Valid
D6	14,4545	0,4609	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

5. Faktor Pimpinan atau Atasan

Faktor pimpinan atau atasan terdiri dari 8 pertanyaan yang kesemuanya dinyatakan valid karena nilai r pada setiap variabel lebih dari 0,3. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.14 di bawah ini.

Tabel 3.14
Validitas Kepuasan Kerja
(Faktor Pimpinan atau Atasan)

Variabel	Rerata	r	Validitas
E1	21,7576	0,8014	Valid
E2	21,7576	0,8014	Valid
E3	21,7879	0,7445	Valid
E4	21,8485	0,7435	Valid
E5	21,8182	0,5891	Valid
E6	21,9697	0,6310	Valid
E7	22,1212	0,5429	Valid
E8	21,9394	0,6532	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

3.4.1.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Djamaludin Ancok, dalam M. Singarimbun dan S. Effendi (hlm. 140). Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat dalam mengukur gejala yang sama. Pada perhitungannya variabel dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Pengukuran reliabilitas untuk penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Dimana:

K = banyaknya belahan test

S_j^2 = varian belahan j , $j = 1, 2, \dots, k$

S_x^2 = varian skor test

(Azwar. S. 2004, hlm. 75).

3.4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

A. Budaya Perusahaan

1. Faktor Tujuan

Dari uji reliabilitas, faktor tujuan dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.15 di bawah ini.

Tabel 3.15
Reliabilitas Budaya Perusahaan (Faktor Tujuan)

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
A	33	0,7749	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

2. Faktor Konsensus

Dari uji reliabilitas, faktor konsensus dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.16 di bawah ini.

Tabel 3.16
Reliabilitas Budaya Perusahaan (Faktor Konsensus)

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
B	33	0,8605	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

3. Faktor Keunggulan

Dari uji reliabilitas, faktor keunggulan dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.17 di bawah ini.

Tabel 3.17**Reliabilitas Budaya Perusahaan (Faktor Keunggulan)**

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
C	33	0,8220	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

4. Faktor Kesatuan

Dari uji reliabilitas, faktor kesatuan dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.18 di bawah ini.

Tabel 3.18**Reliabilitas Budaya Perusahaan (Faktor Kesatuan)**

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
D	33	0,8771	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

5. Faktor Prestasi

Dari uji reliabilitas, faktor prestasi dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.19 di bawah ini.

Tabel 3.19**Reliabilitas Budaya Perusahaan (Faktor Prestasi)**

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
E	33	0,9110	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

6. Faktor Empirik

Dari uji reliabilitas, faktor empirik dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.20 di bawah ini.

Tabel 3.20

Reliabilitas Budaya Perusahaan (Faktor Empirik)

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
F	33	0,8347	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

7. Faktor Keakraban

Dari uji reliabilitas, faktor keakraban dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.21 di bawah ini.

Tabel 3.21

Reliabilitas Budaya Perusahaan (Faktor Keakraban)

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
G	33	0,8632	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

8. Faktor Integritas

Dari uji reliabilitas, faktor integritas dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.22 di bawah ini.

Tabel 3.22
Reliabilitas Budaya Perusahaan (Faktor Integritas)

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
H	33	0,8719	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

B. Kepuasan Kerja Karyawan

1. Faktor Pekerjaan

Dari uji reliabilitas, faktor pekerjaan dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.23 di bawah ini.

Tabel 3.23
Reliabilitas Kepuasan Kerja (Faktor Pekerjaan)

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
A	33	0,8227	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

2. Faktor Rekan Kerja

Dari uji reliabilitas, faktor kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.24 di bawah ini.

Tabel 3.24
Reliabilitas Kepuasan Kerja (Faktor Rekan Kerja)

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
B	33	0,9339	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

3. Faktor Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan

Dari uji reliabilitas, faktor kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.25 di bawah ini.

Tabel 3.25
Reliabilitas Kepuasan Kerja
(Faktor Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan)

Variabel	Sampel	α	Reliabilitas
C	33	0,7996	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

4. Faktor Promosi dan Pengembangan Karir

Dari uji reliabilitas, faktor integritas dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.26 di bawah ini.

Tabel 3.26
Reliabilitas Kepuasan Kerja
(Faktor Promosi dan Pengembangan Karir)

Variabel	Sampel	A	Reliabilitas
D	33	0,7981	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

5. Faktor Pimpinan atau Atasan

Dari uji reliabilitas, faktor integritas dinyatakan reliabel karena nilai alpha (α) lebih dari 0,6. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.27 di bawah ini.

Tabel 3.27
Reliabilitas Kepuasan Kerja
(Faktor Pimpinan atau Atasan)

Variabel	Sampel	A	Reliabilitas
E	33	0,8930	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan adalah:

1. Data sekunder

Data yang telah ada di perusahaan dimana peneliti hanya sebagai pemakai data saja. Data sekunder ini terdiri dari:

- 1) sejarah umum perusahaan
- 2) struktur organisasi
- 3) data personalia

2. Data primer

Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data budaya perusahaan
- 2) Data kepuasan kerja karyawan

Untuk memperoleh data penelitian, maka dalam teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode:

1. Studi lapangan

Studi lapangan merupakan suatu metode dimana peneliti terjun langsung ke lapangan atau obyek yang diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Cara-cara yang dilakukan dalam studi lapangan ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung obyek yang diteliti. Dalam hal ini obyek yang akan diamati adalah cara kerja karyawan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada pihak karyawan perusahaan, kuesioner ini disebarkan peneliti berdasarkan kuisioner yang dibuat peneliti dengan acuan dari penelitian-penelitian yang berhubungan dengan budaya perusahaan dan kepuasan kerja.

c. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan lisan secara langsung kepada responden guna mendapatkan informasi secara mendalam. Pedoman wawancara yang digunakan penulis adalah wawancara *semi structured*. Dalam hal ini mula-mula *interviewer* menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu-persatu diperdalam dalam mengorek keterangan lebih lanjut. Arikunto (1990, hlm. 197).

2. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan budaya perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga atau tertentu. Sampel adalah sebagian wakil populasi yang diteliti dimana dalam pedoman penarikan sampel penelitian jika subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, selanjutnya jika subyeknya lebih besar, dapat diambil 10-15 per seratus atau 20-25 perseratus atau lebih. Arikunto, (1998, hlm. 120).

Jumlah populasi di perusahaan yang dimaksud terdiri dari 33 karyawan, yang kemudian semuanya akan digunakan sebagai responden yaitu 33 orang karyawan.

3.7 Teknik Analisis

3.7.1 Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah analisa data dengan suatu ungkapan atau pernyataan berdasarkan hasil temuan selama proses pengumpulan data dilakukan.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah data secara matematis statistika, dengan menggunakan bentuk-bentuk rumus.

Data yang diperoleh yang masih bersifat kualitatif kemudian diubah menjadi data yang kuantitatif (kuantifisir). Selama penelitian ini akan digunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (budaya perusahaan) dan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan), variabel yang diukur adalah variabel independen yaitu budaya perusahaan.

3.7.2.1 Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk regresi linear berganda. Bentuk regresi linear berganda ulang yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8$$

Cooper dan Emory (1998, hlm. 115).

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Pemilihan model tersebut didasarkan pada tujuan penelitian yaitu: untuk meneliti antara 2 variabel yaitu antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$):

Y = variabel dependen/tidak bebas

X_1 = variabel asas tujuan

X_2 = variabel asas konsensus

X_3 = variabel asas keunggulan

X_4 = variabel asas kesatuan

X_5 = variabel asas prestasi

X_6 = variabel asas empirik

X_7 = variabel asas keakraban

X_8 = variabel asas integritas

$\beta_{1..2}$ = lereng regresi

β_0 = konstanta

1. Pengujian hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yaitu diduga bahwa faktor budaya perusahaan yang terdiri dari variabel asas tujuan (X_1), variabel asas konsensus (X_2), variabel asas keunggulan (X_3), variabel asas kesatuan (X_4), variabel asas prestasi (X_5), variabel asas empirik (X_6), variabel asas keakraban (X_7), variabel asas integrasi (X_8), secara bersama dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan (Y), diketahui melalui uji F atau variansinya dengan membandingkan F hit dengan F tabel.

Dengan rumus :

H_0 : $F_{hit} \leq F_{tab}$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$ terhadap Y .

H_i : $F_{hit} \geq F_{tab}$, ada pengaruh yang signifikan antara $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$ terhadap Y .

Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 dari derajat kebebasan (dk) = $n-1-k$. Cooper dan Emory (1998, hlm. 86) apabila hasil perhitungan menunjukkan apabila perhitungan menunjukkan :

- $F_{hit} \geq F_{tab}$, maka H_0 ditolak (signifikan)
- $F_{hit} \leq F_{tab}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Sedangkan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya, dapat diketahui dari besarnya R^2 kriteria adalah sebagai berikut:

- a. Jika $R = 1$ atau mendekati, dikatakan variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif.
- b. Jika $R = -1$ atau mendekati, dikatakan variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang lemah dan negatif.
- c. Jika $R = 0$ atau mendekati, dikatakan variabel-variabel tersebut tidak berkorelasi atau berhubungan sama sekali.

2. Pengujian hipotesis 2.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 2 diduga Asas Kesatuan (X_4) mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menguji tingkat signifikansi antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adalah dengan menggunakan uji- t.

Dengan rumus :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = \beta_7 = \beta_8 = 0, \text{ koefisien regresi tidak signifikan.}$$

$$H_i : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6 \neq \beta_7 \neq \beta_8 \neq 0, \text{ koefisien regresi signifikan.}$$

Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dari derajat kebebasan $(dk) = n-1-k$.

Cooper dan Emory (1998, hlm. 86), apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- - $t_h \leq -t_{tab}$ atau $t_h \geq t_{tab}$, maka H_0 ditolak (signifikan).
- - $t_h \geq -t_{tab}$ atau $t_h \leq t_{tab}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan).

Untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebasnya, apabila variabel bebas mempunyai nilai *Standarized Coefficients Beta* paling besar, maka variabel tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

