

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWANDI PT BANK NEGARA
INDONESIA PERSERO TBKCABANG MALANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu persyaratan
Memperoleh gelar sarjana manajemen

MANAJEMEN



Oleh:

Fransisca Melianawati

2017120230

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
FAKULTAS EKONOMI
MALANG
2021**

RINGKASAN

Budaya organisasi serta kepuasan kerja berfungsi besar dalam penentuan bobot kerja pegawai. Perihal ini amat berarti untuk tiap industri dalam menggapai tujuannya. Tujuan riset ini guna mengenali akibat budaya organisasi kepada kepuasan kerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia bagian Malang. Pengumpulan sampel memakai teknik *sampling* Slovin dengan memakai semua unit populasi selaku responden sebesar 310 orang. Tata cara pengumpulan data yang dipakai: pengamatan, angket serta tanya jawab. Pengerjaan data memakai analisa regresi sederhana serta percobaan koefisien determinasi (R^2) memakai program SPSS 16.0 *for Windows*.

Hasil riset ini membuktikan adanya dampak yang positif serta signifikan aspek budaya organisasi (X) kepada kepuasan kerja pegawai (Y) pada PT Bank Negara Indonesia bagian Malang. Hasil percobaan regresi menerangkan kalau budaya organisasi dalam riset ini mempengaruhi positif kepada kepuasan kerja pegawai, yang ditunjukkan dengan koefisien non-standar angka beta sebesar 0,624. Berdasarkan hasil koefisien determinasi didapat angka R^2 sebesar 0,379. Maksudnya variabel budaya organisasi memberikan partisipasi sebesar 37,9% kepada variabel kepuasan kerja, sebaliknya 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar riset ini.

Kata kunci : *Budaya organisasi dan kepuasan kerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

BNI senantiasa berpendapat pekerja selaku salah satu aset sangat bernilai dari tiap organisasi serta korporasi. Keberlanjutan tidak bisa jadi terjalin tanpa partisipasi pegawai. BNI pula berkomitmen buat menghasilkan area kerja serta pengalaman terbaik untuk semua pekerja. BNI ingin tiap karyawan berbangga selaku bagian dari keluarga besar BNI serta bisa berkreasi dan mencapai hasil bersama. Pastinya tanpa pengabdian serta kerja keras semua pekerja, BNI tidak hendak bisa berkembang dengan bagus serta menggapai pembangunan yang berkepanjangan. Kemajuan area yang terus menjadi kilat serta kompetisi yang terus menjadi kencang menuntut tiap organisasi buat sanggup mengalami tantangan garis besar paling utama kompetisi serta sumber daya manusia(SDM) yang profesional di bidangnya. Kompetensi SDM amat berarti bila suatu organisasi mau bertahan dalam area kompetisi yang tidak teratasi. Kesuksesan sesuatu organisasi ditetapkan oleh kemampuannya guna menggapai tujuan organisasi. penerapan strategi personalia serupa dengan visi, tujuan serta strategi korporasi, salah satunya merupakan pembangunan budaya organisasi yang pas di industri. Tindakan yang dibangun oleh budaya organisasi berhubungan kuat dengan kepuasan kerja, yakni tindakan normal orang kepada profesinya. Di bagian lain, ketidakpuasan kerja membuktikan tindakan minus.

BNI(Persero), Tbk. Selaku Badan Usaha Milik Negara(BUMN) yang beranjak di aspek perbankan serta sudah go publicberdasarkan ketetapan yang

legal budaya organisasi dalam seluruh pandangan pengelolaan perusahaan BNI menguasai jika keberlangsungan keberadaan korporasi tidak cuma diukur dari kemampuan finansial serta perkembangan profit, namun pula kemampuan dalam industri. Nilai-nilai Industri BNI yang berdasarkan pada prinsip-prinsip Budaya Kerja yang diucap "Prinsip 46" dengan cara efisien diaplikasikan di semua bagian kerja BNI di Indonesia. Prinsip 46 merujuk pada prinsip budaya kerja yang wajib dilaksanakan serta dibimbing oleh insan ataupun karyawan BNI. 4 itu merujuk pada 4 angka budaya kerja, terdiri dari Professionalism, Integrity, Customer Orientation, Continuous Improvement. Pengerjaan nilai-nilai budaya pula wajib dicoba dengan cara berarak dengan nilai-nilai sikap. Dengan begitu, 6 merujuk pada 6 angka inti sikap insan BNI ialah: menaikkan kompetensi serta membagikan hasil terbaik, kejujuran, kejujuran serta keikhlasan, patuh, stabilitas serta tanggung jawab, membagikan jasa terbaik lewat kemitraan yang sinergis, Tetap melaksanakan penyempurnaan, kreatif serta inovatif.

Sumber daya manusia ialah salah satu determinan penting sukses tidaknya sesuatu industri sebab individu berperan dalam sesuatu industri selaku perencana, pelopor, determinan serta pelakon. Pertanda yang jelas ialah bila sesuatu industri tidak bisa mengatur sumber daya manusianya dengan bagus, sehingga tidak menutup mungkin hasilnya hendak kurang maksimum, sedemikian itu pula kebalikannya bila pihak manajemen sanggup mengatur dengan bagus serta memakai sumber daya manusia dengan cara maksimal, seluruh tujuan korporasi serta impian berpotensi untuk berhasil maksimal.

Tidak hanya kenaikan mutu sumber daya manusia, atensi sungguh-sungguh bisa diserahkan pada pekerja, mengenang mereka selaku insan hidup, di mana manusia memerlukan keperluan yang wajib sering dipadati, semacam keperluan dasar, keperluan keamanan, keperluan sosial, harga diri serta interaksi. Dengan begitu, usaha guna menjamin penyeimbang antara kewajiban serta hak yang ditetapkan, semacam: pendapatan yang serupa, tanggungan sosial, tanggungan keselamatan, apresiasi serta hasil, pariwisata serta lain- lain, alhasil penyeimbang ini dengan cara langsung menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu bagus dari aspek keluaran serta masukan

Mengacu kepada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai pedoman penelitian bagi peneliti telah dilakukan oleh Herawan dengan latar belakang permasalahan pada pembahasan di atas, penulis berinisiatif melaksanakan riset dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia (BNI) Persero Tbk. Cabang Malang”.

1.2. Rumusan masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cabang BNI di Malang?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara nyata bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Cabang BNI di Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen ekonomi

1.4.2 Secara Praktis

1.4.2.1 Bagi penyusun

Melengkapi dan memperluas cakrawala berpikir dalam ilmu dan manajemen khususnya di bidang budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2.2 Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan manajemen perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

1.4.2.3 Bagi pihak lain,

temuan ini dapat memberikan manfaat atau referensi ilmiah untuk penelitian terkait budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis pada riset ini ialah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 10, September: 124-135.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2014, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Herawan, Mukzam, dan Nurtjahjono, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 18 No.1, Januari 2015.
- Lumbanraja Prihatin, 2009, Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatra Utara), dalam Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 7, No 2, Mei 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Ke-2, Alfabeta, Bandung.
- Priansa, Donni Juni, 2016, Perencanaan dan Pengembangan SDM, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung. Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary, 2010, Manajemen Edisi Kesepuluh. . Jakarta: penerbit Erlangga..
- Sembiring, Masana, 2012, Budaya dan Kinerja Organisasi. Fokusmedia. Bandung.
- Siregar, Syofian, 2017, Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif, Cetakan keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Soetopo, Hendyat, 2010, Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan). Rosda, Malang.
- Suryani, Hendryadi, 2015, Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Siswadi, Edi. 2012. Birokrasi Masa Depan. Mutiara Press. Bandung. Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Manajemen, CV. Alfabeta, Bandung. Sunyoto, 2015, Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academi Publishing Service). Yogyakarta. Tika, Pabundu, 2008, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.