

Fransisca Melianawati

by UNITRI Press

Submission date: 25-Nov-2022 11:41AM (UTC+0700)

Submission ID: 1897823270

File name: Fransisca_Melianawati.docx (113.99K)

Word count: 921

Character count: 6017

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BANK NEGARA
INDONESIA PERSERO TBK CABANG MALANG**

SKRIPSI

MANAJEMEN



Oleh:

Fransisca Melianawati
2017120230

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 : ¹ *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 ¹³ 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 ditentukan 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.

¹² BNI(Persero), Tbk. Selaku Badan Usaha Milik Negara(BUMN) yang beranjak di aspek perbankan serta sudah go public berdasarkan ketentuan 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.

Fransisca Melianawati

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	text-id.123dok.com Internet Source	2%
2	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	2%
3	repository.unhas.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
5	repo.stikesicme-jbg.ac.id Internet Source	1%
6	id.scribd.com Internet Source	1%
7	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
8	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
9	karyatulisilmiah-skripsi.blogspot.com Internet Source	1%

10 repository.unsri.ac.id 1 %
Internet Source

11 repository.ukwms.ac.id 1 %
Internet Source

12 www.poskerja.com 1 %
Internet Source

13 id.123dok.com 1 %
Internet Source

14 jayaskripsi.blogspot.com 1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On