

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BUMI SARIMAS INDONESIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

*Effect of organizational culture on employee Satisfaction
PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman*

Siska Vebrianis; Agussalim M.; Rice Haryati
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti
[Email: xxxx@gmail.com](mailto:xxxx@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan: (1) mengidentifikasi indikator-indikator yang dominan dalam Budaya Organisasi serta Kepuasan kerja di PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman; (2) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini memakai populasi karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. Sampel penelitian ini adalah memakai *total sampling* berjumlah 40 responden. Metode analisis yang dipakai ialah deskriptif, regresi sederhana, uji t, serta koefisien determinasi. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dominan dari budaya organisasi yaitu kedisiplinan dengan nilai TCR sebesar 79,0%. Indikator yang paling dominan pada kepuasan kerja yaitu kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dengan nilai TCR sebesar 70,3%. Hasil regresi linier menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 16,4% dan sisanya 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Kata kunci : Budaya organisasi, Kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims: (1) To identified dominant indicators in organizational culture and job satisfaction at PT. Bumi Sarimas Indonesia, Padang Pariaman Regency; (2) To determine the influence of Organizational Culture on Job Satisfaction at PT. Bumi Sarimas Indonesia, Padang Pariaman Regency. This study choose employees population of PT. Bumi Sarimas Indonesia, Padang Pariaman Regency. The sample in this research research is using a total sampling of 40 respondents. Descriptive analysis used as analysis method, simple linier regression analysis, t test, and the coefficient of determination. The descriptive analysis results show that dominant indicator of organizational culture variables is discipline with a TCR value of 79.0%. The most dominant indicator of the job satisfaction variable is the suitability of personality to work with a TCR value of 70.3%. Linier regression analysis show that organizational culture has a positive and significant impact on job satisfaction at PT. Bumi Sarimas Indonesia, Padang Pariaman Regency. The contribution of the influence of organizational culture on job satisfaction is 16.4% while other 83.6% is affect by other factors not analyzed.

Keywords: Organizational culture, Job satisfaction

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan bisnis abad 21 ini semakin menunjukkan arah yang sulit untuk diprediksikan dan makin ketat. Kesulitan dalam memprediksi ini berkaitan dengan kurangnya informasi yang diterima. Dengan demikian, tuntutan terhadap ketidakpastian tersebut adalah kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan ketidakpastian tersebut. Karena itu perusahaan perlu memiliki SDM atau sumber daya manusia handal

SDM memiliki posisi yang strategis dalam rangka mendukung perusahaan menghadapi kondisi ketidakpastian tersebut. Dengan demikian, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi potensi yang dapat mendukung terwujudnya sasaran perusahaan. Namun demikian, untuk menjadikan sumber daya manusia yang memiliki perusahaan menjadi handal bukan hal yang mudah, mengingat individu memiliki berbagai kebutuhan berbeda-beda dan harus dipenuhi oleh organisasi. Pemenuhan tersebut sebagai sebuah konsekuensi dari segala aktivitas kerja yang dilaksanakannya.

Perusahaan dapat eksis dan berkembang ditengah tingkat persaingan yang ketat jika karyawan bekerja dengan sepenuh hati, Oleh karena itu, perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan karyawan dapat mempertinggi kepuasan bagi mereka, sehingga memungkinkan karyawan dalam bekerja.

Budaya organisasi merupakan serangkaian asumsi, sistem keyakinan, value, serta standar aturan perilaku untuk dijadikan petunjuk berperilaku anggotanya pada persoalan eksternal maupun internal (Mangkunegara, 2010:113). Hal ini dapat membawa dampak pada kepuasan kerja individu di tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaan yang mencakup reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif terhadap pekerjaan (Luthans, 2011). Kepuasan kerja menunjukkan sikap yang kompleks karena muncul dari penilaian karyawan terhadap berbagai dimensi pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Disamping itu, kepuasan kerja tidak hanya didasarkan pada sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan kepada individu terkait dengan karakteristik pekerjaan tertentu tetapi juga sejauh mana karakteristik pekerjaan ini penting bagi individu. Kepuasan kerja seseorang didasarkan pada sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan penghargaan atau hasil yang dianggap penting oleh individu tersebut. Kepuasan kerja juga merupakan konstruksi bagi individu karena merupakan sikap pribadi berdasarkan pengalaman mereka, yang membedakannya dari budaya organisasi yang dialami oleh kebanyakan karyawan atau sikap kolektif karyawan organisasi terhadap pekerjaan yang mereka hadapi

Menurut Badriyah (2015) Kepuasan Kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan pada unsur-unsur baik yang membuat perasaan senang maupun tidak senang terkait bidang kerjanya menurut persepsi karyawan itu sendiri. Karyawan memiliki penilaian rasa puas yang bervariasi menurut aspek kebutuhan yang diharapkan. Apabila pekerjaan sejalan menurut harapan dan persepsi karyawan pada kondisi kerja, hal ini membuat karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja meningkat.

Setelah penulis lakukan observasi ke lapangan PT. Bumi Sarimas Indonesia penulis menemukan adanya budaya 5S meliputi senyum, salam, sapa, sopan, dan santun. (1) Senyum merupakan ekspresi dari wajah yang sedang bahagia. Sebagai pekerja kita harus selalu merasa senang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. (2) Salam adalah tindakan untuk menyatakan hormat kepada orang lain. Sesama karyawan jangan lupa untuk selalu mengucapkan salam. (3) Sapa atau menegur berbeda dengan salam. Tetapi

ini juga hal yang sangat penting karena ini membuat suasana menjadi lebih akrab dengan yang lainnya. (4) Sopan merupakan sikap individu mengenai apa yang dilihat, dirasakan, baik kondisi ataupun situasi tertentu. Sopan harus menjadi kepribadian kita dan harus diterapkan di perusahaan. (5) Santun adalah sikap ramah tamah, bertingkah laku halus dan baik. Sikap santun terlihat dari tingkah laku dan ucapannya. Ucapan yang lemah lembut dan menjaga perasaan orang lain termasuk santun.

PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman sebuah perusahaan yang mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan penyedia produk-produk hasil olahan kelapa meliputi santan awet, minyak kelapa, tepung kelapa, *nata de coco*, dan lain-lain dibuat dengan sangat baik.

Penerapan budaya organisasi tersebut tentunya bukan dimaksud untuk mempersulit karyawan namun, memperjelas karyawan bagaimana mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tentunya menuntut karyawan bertindak sesuai budaya organisasinya. Sebagai timbal baliknya, perusahaan juga berkewajiban dalam menjaga karyawannya, maksudnya memberikan apa yang sudah menjadi hak karyawan. Perusahaan juga berkewajiban dalam menjaga karyawannya, memberikan apa yang menjadi hak karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi hak yang diterima ini bisa berupa gaji, tunjangan, fasilitas, asuransi dan lain-lain. Beberapa ahli menyimpulkan ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pendapat Luthans (2011:142-143) menyimpulkan ada lima yaitu, pekerjaan, gaji peluang promosi, pengawasan dari atasan, tim kerja, lingkungan kerja.

Kepuasan kerja karyawan yang baik akan memberikan output yaitu meningkatkan produktivitas kerja. Penulis kemudian mendapatkan data *turnover* pegawai di PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman dijelaskan di tabel 1:

Tabel 1
Data Turnover Pegawai PT. Bumi Sarimas Indonesia
Kabupaten Padang Pariaman

Jenis Pegawai	Keterangan	2016	2017	2018
Karyawan tetap	Mundur	1	2	3
Karyawan tidak tetap	Mundur	2	1	3
	Keputusan Perusahaan	1	0	1
Total (orang)		4	3	5

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan penjelasan tabel 1 diatas data di tahun 2016 - 2018 cenderung meningkat. Di tahun 2017 karyawan tidak tetap cenderung menurun kemudian di tahun 2018 cenderung meningkat. Sedangkan keputusan Perusahaan relatif stabil. Pada tahun 2016 karyawan tetap sejumlah 1 (satu) orang, di 2017 yaitu 2 (dua) orang, serta di 2018 yaitu 3 (tiga) orang. Karyawan tidak tetap mengundurkan diri pada tahun 2016 sejumlah 2 (dua) orang, di tahun 2017 sejumlah 1 (satu) orang, di tahun 2018 sejumlah 3 (tiga) orang. Dan keputusan perusahaan di tahun 2016 sejumlah 1 (satu) orang, di tahun 2017 sejumlah 0 (nol) orang, di tahun 2018 sejumlah 3 (tiga) orang.

Dari data internal perusahaan yang peneliti terima, berpendapat bahwa kepuasan kerja di perusahaan ini seharusnya menunjukkan kepuasan kerja yang baik pada karyawan. Namun, ketika melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai, penulis menemukan adanya ketidaksesuaian antara kenyataan yang diharapkan oleh karyawan. Beberapa karyawan yang penulis wawancara menunjukkan karyawan mengidentifikasi ketidakjelasan mengenai puas atau tidaknya mereka bekerja di perusahaan ini, karena karyawan ingin mendapatkan sesuatu yang lebih dari perusahaan. Pendapat beberapa

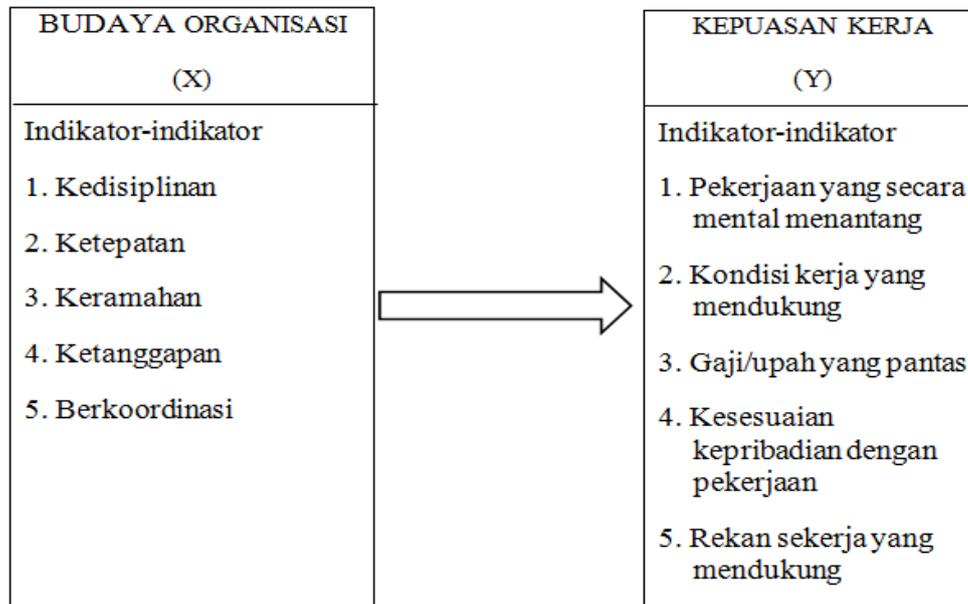
karyawan ini yang membuat penulis ingin mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja sehingga dapat terlihat bagaimana sesungguhnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia.

Berdasarkan penjelasan diatas menyimpulkan adanya budaya organisasi yang diimplementasikan oleh perusahaan, kepuasan kerja berdasarkan data *turnover* pegawai seharusnya menunjukkan kepuasan kerja, dan pendapat karyawan yang merasa menginginkan kepuasan kerja yang lebih. Tiga hal ini menunjukkan indikasi ketidaksesuaian antara budaya organisasi yang diterapkan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja membuat penulis ingin membuat riset pada PT. Bumi Sarimas Indonesia guna menunjukkan kepada perusahaan bagaimana kondisi karyawannya yang sesungguhnya sehingga penelitian ini dapat memberikan masukan yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini mencakup budaya organisasi dan kepuasan kerja yang ada di PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. Dari penelitian ini akan mampu menunjukkan dengan jelas mengenai budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja serta pengaruhnya pada kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia.

Berlandaskan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini: 1) Indikator-indikator apakah yang dominan dalam Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman? 2) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman?

Adapun kerangka konseptual digambarkan seperti berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual bisa dibuat rumusan hipotesis:

H_1 = Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman.

METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada responden, yaitu karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku sumber, jurnal, serta situs yang relevan.

Menurut Agussalim Mangguluang (2016:118) populasi merupakan keseluruhan karakteristik yang mempunyai sifat yang sama. Populasi yang dimaksud yaitu karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman berjumlah 40 orang.

Menurut Hardiansyah (2014) Sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang sifatnya perwakilan dari populasi tertentu dan pengambilannya menggunakan suatu prosedur tertentu. Dalam penelitian sampel dipakai metode sampling jenuh yaitu seluruh angka pada populasi dipakai menjadi sampel yang akan diuji.

Kuesioner dijadikan sebagai alat ukur dan pengumpulan data yang diuji validitas dan reliabilitasnya (Umar, 2013). Menurut Ghozali (2014) menyatakan pengujian validitas memakai bantuan SPSS dengan teknik korelasi Pearson. Ketentuannya adalah jika korelasi lebih tinggi dibandingkan r tabel serta positif, butir dianggap valid. Sedangkan pengujian reliabilitas adalah apabila angka cronbach's alpha melebihi 0,6 item yang diajukan dalam kuesioner dikatakan reliabel untuk mengukur variabelnya masing-masing (Ghozali, 2014)

Teknik analisis deskriptif berdasarkan pada tingkat capaian responden (Arikunto, 2012). Uji asumsi klasik juga dilakukan mencakup uji normality dan uji heteroskedastisity. Kemudian dilanjutkan dengan regresi linier sederhana, uji R^2 serta pembuktian uji t.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang dipakai ialah:

A. Budaya Organisasi (X)

Mangkunegara (2010:113) berpendapat budaya organisasi merupakan serangkaian asumsi, sistem keyakinan, value, serta penerapan perilaku untuk dijadikan petunjuk anggotanya dalam berperilaku pada persoalan eksternal maupun internal.

Budaya organisasi diukur dari indikator:

1. **Kedisiplinan**
Situasi dan keadaan yang mencerminkan perilaku taat, patuh, tertib dan teratur.
2. **Ketepatan**
Kemampuan seseorang dalam mengendalikan suatu pekerjaannya.
3. **Keramahan**
Berasal dari kata dasar ramah dengan imbulan ke-an. Artinya santun dalam bahasa, bersikap manis dan baik hati.
4. **Ketanggapan**
Kecekatan karyawan saat melayani dan memberikan pelayanan.
5. **Berkoordinasi**
Sistem kerja dari berbagai pihak dalam mewujudkan tujuan organisasi sehingga terjalin komunikasi kerja yang baik dan meminimalisasi kesalahan saat melakukan pekerjaan.

B. Kepuasan Kerja (Y)

Robbins (2015) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan pada pekerjaannya yang menunjukkan perbandingan balasan yang didapat dan yang selayaknya didapat karyawan.

Kepuasan kerja dilihat dari indikator menurut (Robbins, 2015: 181-182):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Tenaga kerja cenderung suka dengan bidang kerja yang menawarkan peluang dalam memanfaatkan keterampilan dan skill karyawan serta menyediakan tugas yang bervariasi, kebebasan, serta evaluasi.
2. Kondisi kerja yang mendukung
Tenaga kerja memperhatikan lingkungan positif demi rasa nyaman mereka serta mudah untuk pengerjaan tugas.
3. Gaji atau upah yang pantas
Karyawan mengharapkan balas jasa serta promosi yang pantas dari perusahaan. Jika karyawan sudah merasakan keadilan dari balas jasa dan promosi untuk kemajuan karir mereka, karyawan akan mampu merasakan kepuasan tinggi.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Karyawan akan terpuaskan dengan baik jika mereka merasa kepribadiannya cocok dengan kerjaan yang sedang mereka jalani saat ini.
5. Rekan sekerja yang mendukung
Pekerjaan juga menyangkut perilaku atasan dan rekan sekerja. Jika kondisi pekerjaan dengan atasan dan rekan sekerja yang baik dan ramah serta mendukung dalam pekerjaan mereka maka kepuasan kerja menjadi tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Regresi Sederhana

Untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja maka dipakai teknik analisa regresi linear sederhana. Berikut disajikan hasilnya :

Tabel 2 Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.770	6.409		2.461	.019
	Budaya Organisasi	.487	.178	.405	2.734	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 2 di atas diketahui persamaan regresinya ialah:

$$Y = 15,770 + 0.487 X$$

Dari persamaan itu bisa diartikan beberapa hal:

- a. Pada model persamaan regresi linear sederhana diatas didapat angka konstanta yaitu 15,770, artinya bahwa tanpa adanya budaya organisasi atau bernilai 0, kepuasan kerja menjadi 15,770 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X) yaitu 0.487. Koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif sehingga dapat disimpulkan berarti apabila nilai budaya organisasi meningkat satu satuan, kepuasan kerja akan naik 0.487 satuan

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai untuk mengidentifikasi kontribusi variabel-variabel bebas untuk mempengaruhi variabel terkait. Hasil analisis uji determinasi dibantu SPSS versi 20 tersaji di tabel berikut.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.142	5.99363

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel 3 didapatkan R Square 0.164 artinya sebanyak 16,4% variabel Budaya Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja serta 83,6% dipengaruhi variabel lainnya selain variabel penelitian seperti kompensasi, komitmen organisasional, kepemimpinan, dan evaluasi kinerja.

3. Uji t

Uji T memperlihatkan pengaruh parsial pada variabel bebas terhadap variabel terikatnya, yang mana dipakai melihat pengaruh Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja.

Dengan SPSS 20 diketahui nilai t hitung seperti berikut.

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.770	6.409		2.461	.019
Budaya Organisasi	.487	.178	.405	2.734	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari Tabel 4 di atas diketahui pengujian hipotesis, untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sarimas Indonesia. Hasil menunjukkan angka $t_{hitung} 2,734 > t_{tabel} 2,024$, dan $sig. 0,009 < 0,05$ berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima. Keputusan uji menyimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman

Pembahasan

1. Indikator Dominan dari Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan tingkat capaian responden (TCR) pada masing-masing variabel diperoleh hasil Budaya Organisasi dengan nilai TCR 71,1%, ini menunjukkan bahwa nilai TCR pada variabel Budaya Organisasi termasuk kriteria baik. Indikator dengan nilai TCR tertinggi yaitu indikator kedisiplinan dengan nilai TCR 79,00% kategori baik.

Sedangkan variabel kepuasan kerja dengan nilai TCR 66,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dinilai baik oleh responden. Indikator dengan nilai TCR tertinggi dari kepuasan kerja yaitu indikator kesesuaian

kepribadian dengan pekerjaan dengan nilai TCR 70,3% dengan kategori baik.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman

Hasil analisis regresi sederhana dan uji hipotesis parsial memperlihatkan pengaruh budaya organisasi yang signifikan dan positif pada kepuasan kerja. Ketika Budaya Organisasi yang diterapkan positif oleh organisasi bisa membawa efek positif pada Kepuasan Kerja para karyawannya. Begitupun sebaliknya jika budaya organisasi yang diterapkan kurang baik bisa membawa efek negatif terhadap kepuasan kerja para karyawannya.

Budaya organisasi dianggap serangkaian asumsi, sistem keyakinan, value, serta aturan perilaku yang diterapkan di organisasi sebagai petunjuk anggotanya dalam berperilaku pada persoalan eksternal maupun internal (Mangkunegara, 2010:113). Dapat dikatakan mengenai budaya organisasi merupakan serangkaian asumsi, sistem keyakinan, value, serta penerapan perilaku untuk dijadikan petunjuk anggotanya dalam berperilaku pada persoalan eksternal maupun internal.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam melihat pekerjaannya mencakup reaksi kognitif, afektif, serta evaluatif mengenai pekerjaan (Luthans, 2011). Kepuasan kerja adalah sikap yang kompleks karena muncul dari penilaian karyawan terhadap berbagai dimensi pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Disamping itu, kepuasan kerja tidak hanya didasarkan pada sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan kepada individu terkait dengan karakteristik pekerjaan tertentu tetapi juga sejauh mana karakteristik pekerjaan ini penting bagi individu. Kepuasan kerja seseorang didasarkan pada sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan penghargaan atau hasil yang dianggap penting oleh individu tersebut. Kepuasan kerja juga merupakan konstruksi bagi individu karena merupakan sikap pribadi berdasarkan pengalaman mereka, yang membedakannya dari budaya organisasi yang dialami oleh kebanyakan karyawan atau sikap kolektif karyawan organisasi terhadap pekerjaan yang mereka hadapi. Priansa (2014) menggambarkan kepuasan kerja sebagai persamaan karyawan pada bidang kerjanya, yang berupa perasaan senang atau suka dari interaksi karyawan terhadap faktor pekerjaan atau sebagai persepsi mental, dan evaluasi karyawan pada pekerjaan mereka.

Asumsi bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja mensyaratkan bahwa berbagai jenis budaya organisasi menciptakan tingkat kepuasan kerja yang berbeda di anggota organisasi. Dengan begitu penyelidikan empiris tentang efek budaya organisasi mengharuskan kita mengidentifikasi berbagai jenis budaya organisasi dan menentukan sejauh mana kepuasan kerja para karyawan dikaitkan dengan jenis budaya organisasi yang mendominasi di perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan pengidentifikasian budaya organisasi tersebut.

Hasil riset ini sejalan dengan hasil studi dari Koesmono (2015) yang menemukan budaya organisasi memiliki efek positif pada motivasi dan kepuasan kerja. Peneliti lainnya yaitu Erianto (2013) juga menemukan hasil yang serupa dimana budaya organisasi memengaruhi secara positif pada kepuasan kerja di PT. Surya Five Family Di Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Brahmasari (2010) yang mengkonfirmasi budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Pei Hai International

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sehubungan hasil analisa yang didapati bisa diambil kesimpulan antara lain:

1. Indikator budaya organisasi dengan nilai TCR tertinggi yaitu indikator kedisiplinan dengan nilai TCR 79,0% termasuk kategori baik. Indikator dengan nilai TCR tertinggi dari kepuasan kerja yaitu indikator kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dengan nilai TCR 70,3% dengan kategori baik.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman dengan nilai $t_{hitung} 2,734 > t_{tabel} 2,024$ dengan angka signifikansi $0,009 < 0,05$. Dapat diinterpretasi jika budaya organisasi diterapkan secara positif oleh perusahaan maka akan memberikan dampak yang signifikan pada kepuasan kerja karyawannya.
3. Kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebanyak 16,4% dan 83,6% nya dijelaskan faktor lainnya.

Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh, peneliti mencoba mengemukakan saran yaitu:

1. Bagi Perusahaan
Hasil dari budaya organisasi dapat signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Bagi pimpinan perlu meningkatkan keterampilan supervisi kepada para karyawannya. Dengan demikian komunikasi akan lebih baik sehingga kepuasan kerja karyawan bisa tercapai secara maksimal.
2. Bagi karyawan
Perlu memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian akan membangun komunikasi dan budaya organisasi yang lebih baik di PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman.
3. Bagi Akademik
Penelitian selanjutnya disarankan agar mengidentifikasi faktor-faktor lain yang diduga memengaruhi signifikan pada kepuasan kerja. Variabel yang disarankan untuk diteliti adalah kompensasi, komitmen organisasional, kepemimpinan otoriter, dan evaluasi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang. (2016). *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Agussalim Manguluang. (2011). *Dasar-dasar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Padang: Universitas Ekasakti Padang.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Brahmasari, Ida Ayu. (2010) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (PT. Pei Hai International).
- Erianto. (2013). Pengaruh Budaya Organsasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Five Family Di Padang.
- Ghozali, Imam. (2014), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (esisi kelima)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah. (2014). *Metodologi Penelian kualitatif*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koesmono, H. T. (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.
- Luthans, F. (2011). *Efektivitas Pimpinan Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Priansa, Doni. (2014). *Perencana dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salempa Empat.
- Umar, H. (2013). *Teknik Penerapan Sampel*. Jilid III. Jakarta: UI -Press.