

## **HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BONGKAR EKSPRESS SURABAYA**

HARYONO

### **ABSTRACT**

This study aims to rehabilitate the organization culture with job satisfaction that requires intrinsic on employees of PT. Unloading Express Surabaya and analyze relationships with organizations that require extrinsic to employees of PT. Bongkar Ekspres Surabaya. Hasil research shows the variable of the objective factor has a relationship with variable Y1 (intrinsic job satisfaction) of 0.652, the consensus factor variable has a relationship with the intrinsic work satisfaction of 0.669, the variable factor has an influence of 0.577, Influence of stock prices on the influence of stock prices. the influence of stock prices. the influence of stock prices. the effect of the accuracy factor. In the variable of job satisfaction, the difference of the objective factor has an effect on the Y2 factor (job satisfaction) 0.612, consensus factual variable has an effect on the job satisfaction of 0.650, the factor variable has the effect of 0,522, the factor influencing the influence of stock price to stock price.

Keywords: organization culture, job satisfaction intrinsic, job satisfaction extrinsic

### **PENDAHULUAN**

Pada masa krisis multidimensi banyak perusahaan yang mengalami kelesuan di dalam menjalankann roda kehidupan (operasional) perusahaannya. Diantara perusahaan-perusahaan tersebut telah mengalami penurunan usaha karena terfokus pada kegiatan operasional tanpa memfokuskan pada Sumber Daya Manusia sebagai salah satu input (asset) penting dalam kehidupan perusahaan. Bagi perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing secara khusus, telah mencerminkan kemampuannya dalam mengelola segala sumber daya yang dipunyainya (Susanto, 1997)

Pandangan yang sama untuk sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan. Hal tersebut berguna sebagai suatu aturan main yang jelas yang dapat diterima oleh semua pihak. Salah satu bentuk yang dirasa cocok sebagai alat pemersatu dan pengikat pandangan yang sama dan searah adalah dengan membangun suatu orientasi yang sama sehingga memudahkan untuk membangun kebiasaan dan menjadi budaya (Alimudin, A., & Sasono, 2015; Alimudin, 2015).

Secara garis besar perkembangan dari suatu budaya perusahaan tidak hanya menyangkut apa yang sudah ada namun juga bermanfaat untuk menambah nilai-nilai yang dirasakan masih kurang bagi pengembang bisnis atau usaha. Sehingga budaya perusahaan bisa dianggap sebagai salah satu alat untuk pencapaian tujuan bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan pemahaman uraian tersebut diatas maka budaya perusahaan bermanfaat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan produktifitas sumber daya manusia, dan dapat juga sebagai dasar meningkatkan kinerja dan kepuasan dari karyawan pada suatu perusahaan.

Penerapan budaya organisasi dalam setiap proses kerja, yang dijalankan oleh karyawan pada PT Bongkar Ekspres seringkali menimbulkan benturan-benturan diantara para karyawannya, sebagai akibat adanya unsure-unsur budaya organisasi yang kurang sesuai dengan harapan para karyawannya. Benturan budaya-budaya ini dapat berdampak pada turunnya tingkat kepuasan kerja para karyawan. Dan hal ini tidak bisa dibiarkan begitu saja

karena akan mengganggu keberlangsungan kehidupan perusahaan. Dalam upaya mengatasi masalah tersebut, perlu dilakukan penelitian secara empiris atas fenomena tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang bersifat intrinsik pada karyawan PT. Bongkar Ekspres Surabaya dan menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang bersifat ekstrinsik pada karyawan PT. Bongkar Ekspres Surabaya

### TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Schein, budaya diartikan sebagai suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan, oleh suatu kelompok dalam proses belajar menghadapi permasalahan penyusunan (beradaptasi) diri pada lingkungannya dan pengintegrasian dirinya, yang telah diuji kegunaannya, dan yang patut dan layak untuk ditetapkan pada generasi berikutnya (pegawai baru) yang merupakan suatu cara yang dirasakan baik dan benar untuk dipandang, memikirkan, dan merasakan permasalahan semacam itu.

Price Fan Mueller, 1986 dalam Robbins (1996), mengungkapkan adanya factor-faktor yang lazim yang menyangkut atas pekerjaan itu sendiri, penyelia, upah saat ini, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Pada konsepnya mereka mengungkapkan adanya kepuasan *intrinsik* dan *ekstrinsik* yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan intrinsik reward tersebut berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri (kemampuan penyelesaian tugas-tugas atau pencapaian pribadi dengan memperoleh tujuan atau sasaran, perasaan kebebasan dari pengarahan dan tanggung jawab pribadi yang meningkat karena diberikan otonomi bagaimana sebuah aktivitas pekerjaan dilaksanakan, dan perasaan pertumbuhan dan perkembangan pribadi akibat kesuksesan dalam bidang upaya-upaya pribadi yang keras yang baru dan menantang.

### Hubungan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja

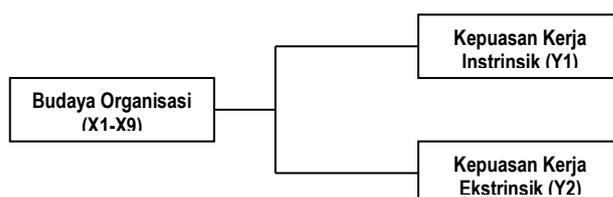
Disamping itu juga menurut Robbins (1996) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu variabel yang mempengaruhi (*dependent variable*). Alasannya adalah bahwa karyawan merupakan unsur pembentuk persepsi yang subjektif keseluruhan mengenai organisasi dan akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi.

Dengan adanya persepsi-persepsi tersebut baik yang bersifat mendukung atau tidak mendukung, yang kemudian akan mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dampaknya akan besar terhadap budaya perusahaan yang kuat. Apabila budaya organisasi tersebut sudah dirasakan kuat, maka kemungkinan besar untuk merubahnya sangat sulit.

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari berbagai kajian yang diuraikan di bab sebelumnya, maka untuk memudahkan proses penelitian hubungan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ini, terlebih dahulu dibuat kerangka konseptual seperti tergambar di bawah ini. Kerangka konsep ini dipergunakan untuk memudahkan dan sekaligus untuk penuntun dalam proses penelitian.



Kerangka Konseptual

**Hipotesis Penelitian**

1. Bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang bersifat intrinsik pada karyawan PT. Bongkar Ekspres Surabaya
2. Bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang bersifat ekstrinsik pada karyawan PT. Bongkar Ekspres Surabaya

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Mengacu pada permasalahan dan hipotesa yang telah ditetapkan pada bab terdahulu tentang variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Dependent variabel, selanjutnya disebut variabel terkait (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan yang meliputi kepuasan instrinsik dan kepuasan ekstrinsik, dimana yang termasuk dalam kepuasan instrinsik adalah: kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, pengakuan, prestasi dan status, sedangkan yang termasuk dalam kepuasan ekstrinsik adalah promosi, hubungan interpersonal, pertumbuhan karir, gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan citra perusahaan. Maka variabel terkait kepuasan instrinsik (Y1) didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kepuasan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri: yaitu sifat-sifat dari pekerjaan yang memberikan rasa senang dan menarik minat pekerja.
- b. Hubungan antar personal: yaitu keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, mengalami tantangan, dan memecahkan masalah.
- c. Prestasi: yaitu keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, mengalami tantangan dan memecahkan masalah.
- d. Pengakuan: yaitu penghargaan yang diberikan pada diri seseorang atas keberhasilannya.

Sedangkan variabel terikat pada kepuasan ekstrinsik (Y2) didefinisikan sebagai berikut:

- a. Gaji: yaitu sehelai penghasilan yang diperoleh seseorang berupa uang
- b. Kondisi kerja: yaitu lingkungan fisik kerja yang mendukung dan fasilitas-fasilitas lain
- c. Keamanan: yaitu jaminan yang memberikan kepastian akibat rasa aman dan tenteram dalam bekerja.
- d. Citra perusahaan: yaitu suatu sifat penilaian (ungkapan) baik positif maupun negatif yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan yang datangnya dari berbagai pihak.

2. Independent variabel, selanjutnya disebut variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi yang meliputi: faktor tujuan, faktor konsensus, faktor keunggulan, faktor kesatuan, faktor prestasi, faktor empirik, faktor keakraban, faktor integrasi, faktor disiplin.

Maka variabel bebas (X) berikut ini didefinisikan sebagai berikut:

- a. Faktor tujuan (X1), variabel ini untuk menggambarkan seberapa jauh para karyawan dapat memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
- b. Faktor konsensus (X2), variabel ini berkaitan dengan seberapa jauh inisiatif perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Faktor keunggulan (X3), variabel ini berkaitan terhadap seberapa besar tingkat kemampuan perusahaan untuk menumbuhkan suatu sikap agar selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi yang lebih baik lagi dari apa yang pernah dilakukan sebelumnya.
- d. Faktor kesatuan (X4), variabel ini berkaitan dengan sikap yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Dalam hal ini perusahaan harus dapat berlaku adil dan tidak memihak baik terhadap kelompok tertentu pada lingkungan intrn perusahaan.
- e. Faktor prestasi (X5), variabel ini berkaitan dengan sikap perusahaan terhadap prestasi karyawannya.
- f. Faktor empirik (X6), variabel ini berkaitan dengan sejauh mana perusahaan mau menggunakan bukti-bukti empirik di dalam pengambilan keputusan
- g. Faktor keakraban (X7), variabel ini berkaitan dengan gambaran suatu kondisi pergaulan sosial dalam perusahaan dan antar karyawan perusahaan.

- h. Faktor integrasi (X8), variabel ini berkaitan dengan sejauhmana anggota perusahaan mau bekerja sama dengan kesungguh-sungguhan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- i. Faktor disiplin (X9), variabel ini berkaitan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan untuk mencapai hasil dalam suatu organisasi.

### **Teknik Analisa Data**

Setelah memperoleh data melalui penyebaran kuesioner, data tersebut kemudian diolah. Lalu ditentukan model dan alat analisis yang tepat untuk memecahkan masalah penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya (Alimudin, 2013). Model dan alat analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

#### **Rata-rata nilai Hitung**

Rata-rata nilai hitung digunakan untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing variabel yang terdiri dari budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan.

#### **Standar Deviasi**

Untuk mengetahui seberapa besar penyimpangan rata-rata dari variabel Nilai standar deviasi digunakan pula untuk mengetahui keragaman jawaban responden terhadap masing-masing variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini.

#### **Canonical Correlation**

*Canonical Correlation* adalah model statistik multivariat yang memfasilitasi penelitian *interrelationship* antara serangkaian *dependent variable* dan *multiple independent variable*. Menurut Hair (1998) model ini bertujuan untuk:

- a. Menunjukkan apakah 2 variabel yang ada (independent dan dependen) masing-masing berdiri sendiri atau sebaliknya menunjukkan seberapa besar hubungan yang ada diantara keduanya.
- b. Memperoleh 1 set tekanan untuk masing-masing set (variabel independent dan variabel dependent) sehingga kombinasi linier dari setiap setnya terhubung secara maksimal.
- c. Menjelaskan hubungan yang muncul antara variabel-variabel independen dan variabel dependen, umumnya mengukur kontribusi relatif dari tiap-tiap variabel kepada fungsi *cononical*.

Pengujian hipotesis secara statistik dilakukan dengan bantuan komputer yang menggunakan program *SPSS Release 11.5 for Windows*. Pengujian dengan menggunakan uji *cononical loading* pada nilai signifikan probabilitasnya. Pada pengujian ini  $H_0$  akan gagalditolak bila nilai signifikan probabilitas cononical loading-nya di atas koefisien  $\alpha$  0.05 sedangkan  $H_0$  akan ditolak nilai signifikan probabilitas *cononical loading*-nya berada di bawah  $\alpha$  0.05.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Uji validitas dan Reliabilitas**

Untuk mengukur reliabilitas dari suatu analisis dapat digunakan koefisien alpha yang didasarkan pada rata-rata butir data instrumen pengukuran. Dari hasil pengukuran kepada responden penelitian diperoleh koefisien reliabilitas untuk semua variabel lebih besar dengan  $N=36$  dan nilai  $r$  tabel = 0.329 pada  $\alpha=0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mempunyai keandalan yang sangat kuat.

### **Analisis Deskriptif**

#### **Rata-rata Hitung dan Standar Deviasi**

Hasil pengumpulan data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan program *SPSS Release 11.5 for windows*, data secara deskriptif yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 5.1 sebagai berikut:

**Tabel.1 Data Deskriptif Masing-masing Variabel**

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi
Faktor Tujuan (X1)	3.97	0.562
Faktor Konsensus (X2)	3.85	0.738
Faktor Keunggulan (X3)	3.78	0.737
Faktor Kesatuan (X4)	3.96	0.724
Faktor Prestasi (X5)	4.03	0.746
Faktor Empirik (X6)	3.76	0.809
Faktor Keakraban (X7)	3.91	0.818
Faktor Integrasi (X8)	3.89	0.784
Faktor Disiplin (X9)	3.99	0.716
Kepuasan Kerja Intrinsik (Y1)	3.84	0.726
Kepuasan Kerja Ekstrinsik (Y2)	3.77	0.711

Rata-rata hitung untuk variabel faktor tujuan yang diperoleh adalah sebesar 3,97 dan deviasi standar sebesar 0,562. Rata-rata hitung dan deviasi standar tersebut menunjukkan rata-rata penelitian responden terhadap setiap pertanyaan yang berkaitan dengan faktor tujuan. Rata-rata hitung sebesar 3,97 tersebut menggambarkan bahwa rata-rata penilaian setiap responden terhadap faktor tujuan adalah baik baik karena nilai rata-rata tersebut lebih besar dari nilai tengah yaitu 3. hal tersebut berarti bahwa faktor tujuan atas budaya organisasi dianggap baik oleh responden.

### Analisis Cononical Corelation

#### Analisis Kelayakan

Sebelum tahapan analisis dalam *cononical corelation* maka diperlukan pengujian terlebih dahulu apakah variabel-variabel yang dipergunakan dalam pengamatan layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Analisis kelayakan ini mengacu pada nilai *cononical function* dimana nilai *cononical function* ini harus memiliki nilai diatas 0.50.

Berdasarkan perhitungan yang terdapat di lampiran 5, maka dapat dilihat pada bagian Root dengan nilai *cononical correlation* untuk function 1 adalah sebesar 0.645 dengan sig.of F sebesar 0.000, function 2 sebesar 0,576 dengan sig.of F sebesar 0.001. mengacu pada nilai masing-masing function tersebut , maka dapat ditarik pemahaman bahwa fungsi canonical layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Pada tahap pertama dalam analisis hasil analisis *cononical correlation* akan dihitung nilai korelasi antara variabel independen dengan variat-nya, dimana besarnya variat dalam penelitian ini adalah dua karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel dependen dan 9 variabel independen sehingga jumlah terkecil dari variatnya adalah 2. Nilai korelasi antara variabel independen dengan variat-nya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 Korelasi antar Variabel Independen**

Variabel	Variates 1	Variates 2
Faktor Tujuan (X1)	0.885	0.863
Faktor Konsensus (X2)	0.889	0.875
Faktor Keunggulan (X3)	0.905	0.896
Faktor Kesatuan (X4)	0.741	0.720
Faktor Prestasi (X5)	0.912	0.907
Faktor Empirik (X6)	0.755	0.750
Faktor Keakraban (X7)	0.723	0.912
Faktor Integrasi (X8)	0.879	0.854
Faktor Disiplin (X9)	0.769	0.755

Sumber: Data Kuesioner

Mengacu pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa antara variabel independen dengan variat-nya terdapat korelasi yang kuat, yang dibuktikan dengan nilai korelasi positif di ats 0,5 atau mendekati 1.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai coninical correlation sebagaimana nampak padalampiran 5 dimana secara rinci nilai *cononical correlation* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
Korelasi anatar Variabel dependen

Variabel	Canon Corr	Sig
Kepuasan Kerja Instrinsik (Y1)	0.645	0.000
Kepuasan Kerja Ekstrinsik (Y2)	0.576	0.001

Sumber: Data Kuesioner

Mengacu pada nilai *canonical correlation* pada masing-masing variabel Y dapat dilihat bahwa untuk variabel kepuasan kerja instrinsik (Y1) didapat nilai *canonical correlation* sebesar 0.645 dengan nilai signifikan probabilitas sebesar 0,000 artinya variabel kepuasan kerja instrinsik memiliki korelasi hubungan yang kuat dan signifikan dengan variabel yang membentuknya (X1-X9). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari budaya organisasi berdasar fungsi yang terdiri dari: faktor tujuan, faktor konsensus, faktor keunggulan, faktor kesatuan, faktor prestasi, faktor empirik, faktor keakraban, faktor integrasi, dan faktor disiplin dengan kepuasan kerja instrinsik (Y1) dapat diterima.

Nilai *canonical correlation* variabel rekomendasi (Y2) sebesar 0.576 dan nilai signifikan sebesar 0,01 artinya variabel rekomendasi memilih korelasi yang kuat dan signifikan dengan variabel yang membentuknya (X1-X9). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi berdasar fungsi yang terdiri dari: faktor tujuan, faktor konsensus, faktor keunggulan, faktor kesatuan, faktor prestasi, faktor empirik, faktor keakraban, faktor integrasi, dan faktor disiplin terhadap kepuasan kerja ekstrinsik (Y2) dapat diterima.

Lebih lanjut penggambaran atas pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Korelasi Antar Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	Variates 1	Variates 2
Faktor Tujuan (X1)	0.652	0.612
Faktor Konsensus (X2)	0.669	0.650
Faktor Keunggulan (X3)	0.779	0.762
Faktor Kesatuan (X4)	0.577	0.522
Faktor Prestasi (X5)	0.833	0.801
Faktor Empirik (X6)	0.585	0.542
Faktor Keakraban (X7)	0.867	0.815
Faktor Integrasi (X8)	0.644	0.632
Fakor Disiplin (X9)	0.592	0.556

Sumber: Data Kuesioner

Mengacu pada tabel di atas, maka dapat ditarik pemahaman bahwa pada variabel faktor tujuan memiliki hubungan terhadap variabel Y1 (kepuasan kerja instrinsik) sebesar 0.652, variabel faktor konsensus memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja instrinsik sebesar 0.669, variabel faktor keunggulan memiliki pengaruh sebesar 0.779, variabel faktor

memiliki pengaruh sebesar 0.577, variabel faktor prestasi mempunyai pengaruh sebesar 0.833, variabel faktor empirik memiliki pengaruh sebesar 0.585, variabel faktor keakraban memiliki pengaruh sebesar 0.867, variabel faktor integrasi memiliki pengaruh sebesar 0.644 dan variabel faktor disiplin mempunyai pengaruh sebesar 0.592 terhadap kepuasan kerja instrinsik. Dengan melihat nilai korelasi pada variabel kepuasan kerja instrinsik, maka yang memiliki nilai korelasi paling kuat adalah variabel keakraban.

Pada variabel kepuasan kerja ekstrinsik, variabel faktor tujuan memiliki pengaruh terhadap faktor Y2 (kepuasan kerja ekstrinsik) sebesar 0.612, variabel faktor konsensus memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ekstrinsik sebesar 0.650, variabel faktor keunggulan memiliki pengaruh sebesar 0.762, variabel faktor kesatuan memiliki pengaruh sebesar 0.522, variabel faktor prestasi mempunyai pengaruh sebesar 0.801, variabel faktor empirik mempunyai pengaruh sebesar 0.542, variabel faktor keakraban mempunyai pengaruh sebesar 0.815, variabel faktor integrasi mempunyai pengaruh sebesar 0.632 dan variabel faktor disiplin memiliki pengaruh sebesar 0.556 terhadap kepuasan kerja ekstrinsik. Dengan melihat pada masing-masing nilai korelasi pada variabel kepuasan kerja ekstrinsik, maka yang memiliki korelasi paling kuat adalah variabel keakraban dibanding variabel-variabel lainnya.

## KESIMPULAN & SARAN

### Kesimpulan

Hasil perhitungan dan analisis data secara deskriptif menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi PT. Bongkar Ekspres Surabaya cukup tinggi. Hal ini tercermin dari budaya organisasi yang dinilai sesuai dengan tingkat kepuasan para responden.

Variabel faktor keakraban merupakan variabel yang paling kuat diasosiasikan oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. Bongkar Muat Surabaya dikaitkan dengan kuat oleh responden pada nilai-nilai keakraban dimana responden tersebut berada baik pada lingkungan instrinsik maupun lingkungan ekstrinsik.

Permasalahan pertama dalam penelitian ini terjawab dari hasil pengujian dengan menggunakan *canonical root* dimana berdasarkan nilai *canonical root* untuk persamaan pertama (korelasi antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja instrinsik) dapat dibuktikan bahwa hipotesis pertama terbukti dengan nilai *correlation* sebesar 0.645 dan *sig.F* sebesar 0.000 (dibawah  $\alpha$  0.05).

Permasalahan kedua terjawab dari hasil perhitungan korelasi antara variabel independen (budaya organisasi) terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai korelasi tiap variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja instrinsik dengan nilai korelasi diatas 0.5 dan nilai *sig.F* sebesar 0.000.

Permasalahan ketiga dalam penelitian ini terjawab dari hasil pengujian dengan menggunakan *canonical root* dimana berdasarkan nilai *canonical root* untuk persamaan pertama (korelasi antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ekstrinsik) dapat dibuktikan bahwa hipotesis pertama terbukti dengan nilai *correlation* sebesar 0.576 dan *sig.F* sebesar 0.001 (dibawah  $\alpha$  0.05).

Permasalahan keempat terjawab dari hasil perhitungan korelasi antara variabel independen (budaya organisasi) terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai korelasi tiap variabel budaya organisasi yang terdiri dari variabel faktor tujuan, faktor konsensus, faktor keunggulan, faktor kesatuan, faktor prestasi, faktor empirik, faktor keakraban, faktor integrasi dan faktor disiplin terhadap variabel kepuasan kerja ekstrinsik dengan nilai korelasi diatas 0,5 dan nilai *sig.F* sebesar 0.001.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka pada bagian ini akan diberikan saran pada PT. Bongkar Ekspres Surabaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya melalui

pengelolaan budaya organisasinya khususnya dari faktor keakraban, beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ciptakan iklim kerja yang harmonis melalui keterbukaan antara manajemen dan karyawan sehingga setiap permasalahan karyawan dapat diketahui dengan jelas oleh pihak manajemen dan dapat dicarikan jalan keluarnya.
2. Memberi kesempatan kepada parakaryawan untuk mengajukan saran dan pendapat pada saat-saat tertentu, dimana perusahaan sedang menghadapi masalah.
3. Perlu dipertimbangkan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan wawasan bagi setiap karyawan guna meningkatkan kemampuan yang telah dimilikinya sehingga akan mempermudah bagi karyawan yang bersangkutan untuk menyelesaikan setiap tugas dengan baik dan dapat memuaskan pelanggannya (Alimudin, A., & Artaya, 2009)
4. Memberikan otonomi yang sesuai dan bertanggung jawab kepada karyawan, sehingga mereka merasa dihargai kemampuannya serta ikut merasa memiliki tanggung jawab dalam membesarkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., & Artaya, I. P. (2009). Persepsi Nasabah Tentang Ketanggapan, Keramahan, Keandalan, Komunikasi, Dan Mengerti Nasabah Terhadap Pelayanan Bagian Prioritas PT. Bank Central Asia Surabaya. *Bisnis Dan Manajemen*, 1(2).
- Alimudin, A., & Sasono, A. D. (2015). Peningkatan Daya Saing Produk Konveksi Usaha Kecil Berbasis Iptek Di Desa Tri Tunggal Kecamatan Babat Lamongan. In *Seminar Nasional Teknologi Terapan SV UGM*.
- Alimudin, A. (2013). PENGARUH ORIENTASI WIRAUSAHA TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING BERKELANJUTAN DAN KINERJA PEMASARAN USAHA KECIL SEKTOR PERDAGANGAN (CONSUMER GOODS) DI KOTA SURABAYA. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*.
- Alimudin, A. (2015). Strategi pengembangan minat wirausaha melalui proses pembelajaran. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*, 1(1).
- Gujarati, Damodar, 1988, *Ekonometrika*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Kerlinger, Fred N., 1997, *Asas-asas Penelitian Behavioral*. (terjemahan): Landung R. Simatupang, Gadjah Mada University Pers, Yogyakarta.
- Ochi, Seichiro, 1985, *Organisational Culture; a cross culture*, The Dryden Press International, Singapore.
- Robbins, Stephen P, 1999, *Perilaku Organisasi, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1 & 2 PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Schein, Wilbur, 1997, *Managing Human Resources*, South-Western Publishing, Ohio.
- Serpan, Alfred, D. 1996, *Organisational Behavior; a dynamic process*, South-Western Publishing, Ohio.
- Siagian, Sondang P., 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, 1991, *Metode Penelitian Survey*, CV Rajawali, Jakarta.
- Sugiono, 1999, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiono, 1994, *Metode Penelitian Bisnis*, SV Alfabeta, Bandung.
- Susanto, Agus, 1997, *Manajemen Startegis*, Binarupa Aksara, Jakarta