BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Telkom Divre III Bandung

4.1.1 Sejarah PT. Telkom Divre III Bandung

Pada awalnya PT. Telkom adalah suatu badan usaha bernama post-en Telegraafdienst yang didirikan dengan Staatsblad No. 52 tahun 1884. Pada tahun 1906 diambil oleh Pemerintah Hindia Belanda dengan berdasarkan Staatsblad No. 395 tahun 1906. Sejak itu berdirilah Post, Telegraaf en telefoondienst atau disebut PTT-Dienst. PTT-Dienst ditetapkan sebagai Perusahaan Negara berdasarkan Staatsblad No. 419 tahun 1927 tentang indonesia Bedrijvenwet (I.B.W Undang-undang Perusahaan Negara). Berdasarkan Undang-undang (Perpu) No.19 tahun 1960 oleh Pemerintah Republik Indonesia, tentang persyaratan suatu Perusahaan Negara dengan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 240 tahun 1961, Post, Telegraaf enTelefoondienst berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN. Pos dan Telekomunikasi).

Dalam Perkembangan selanjutnya pemerintah memandang perlu untuk membagi PN. Pos dan Telekomunikasi menjadi 2 (dua) Perusahaan Negara yang berdiri sendiri. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 tahun 1965, maka berdirilah Perusahaan Pos dan Giro dan pendirian Perusahaan Negara Telekomunikasi diatur dalam peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1965. Bentuk ini pun dikembangkan menjadi Perusahaan Umum (Perum) Telekomunikasi melalui 11 Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1974. Dalam peraturan tersebut dinyatakan

Perusahaan telekomunikasi untuk umum, baik hubungan telekomunikasi dalam negeri pada saat itu juga diselenggarakan oleh PT. Indonesian Satelite Corporation (Indosat) yang masih berstatus perusahaan asing, kemudian seluruh saham PT. Indosat dengan modal asing ini pada akhir tahun 1980 dibeli oleh Negara Republik Indonesia dari American Cable dan Radio Corporation. Dalam Rangka meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 1980 tentang telekomunikasi untuk umum, PERUMTEL ditetapkan sebagai badan usaha yang berwenang menyelenggarakan telekomunikasi untuk umum dalam negeri dan Indosat ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi untuk Internasional. Berdasarkan Peraturan Pemerintah no. 25 Tahun 1991, bentuk Perusahan Umum (PERUM) dialihkan menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Sejak itulah berdirilah Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia (Telkom). Peralihan bentuk perusahaan tersebut ditandai dengan penandatanganan Akte Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia oleh notaris Imas Fatimah, SH. Bersama-sama dengan Merparpostel Soesilo Soedarman yang bertindak selaku penguasa dari Mentri Keuangan sebagai pemegang saham, tanggal 1 September 1991.

Mengantisipasi era globalisasi, perdagangan bebas baik internasional, maupun regional, maka pada tahun 1995, PT. Telkom melaksanakan tiga program Umum Telekomunikasi sebagai penyelenggara besar secara simultan. Program-program tersebut adalah restrukturisasi internal, penerapan Kerja Sama Operasional (KSO) dan persiapan Go Public/ Internasional atau dikenal dengan

Intial Public Offering. Sejak 1 Juli 1995 Telkom telah menghapus struktur Wilayah Usaha Telekomunikasi (WITEL) dan secara defecto meresmikan dimulainya era divisi. Masing-masing Divisi dikelola oleh suatu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi serta bertindak sebagai pusat Investasi (Divisi Regional) dan pusat keuntungan (Divisi Network dan Divisi lainnya) serta mempunyai laporan keuangan internal yang terpisah. Divisi regional Telkom mencangkup wilayah-wilayah yang dibagi sebagai berikut:

1. Divisi Regional I, Sumatera

2. Divisi Regional II, Jakarta dan sekitarnya

3. Divisi Regional III, Jawa Barat

4. Divisi Regional IV, Jawa Tengah dan daerah Istimewa Yogyakarta

5. Divisi Regional V, Jawa Timur

6. Divisi Regional VI, Kalimantan

7. Divisi Regional VII, Kawasan Timur Indonesia yang meliputi Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Irian Jaya.

Sebagai pengganti WITEL, bisnis bidang usaha utama dikelola oleh Tujuh Divisi Regional dan satu Divisi Network Divisi Regional menyelenggarakan jasa telekomunikasi di wilayahnya masing-masing, sedangkan Divisi Network menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh dalam negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional. Salah satu cabang PT.

Telkom di Jawa Barat dan Banten berada di Bandung yang bernama PT. Telkom Divisi Regional III.Sejarah Divre III dimulai ketika masih menyandang sebutan DTEL VIII Bandung dimasa TELKOM masih berstatus Perusahaan Negara (PN), selanjutnya berganti sebutan menjadi WITEL V Jawa Barat saat status TELKOM sebagai Perusahaan Umum (PERUM), ketika TELKOM mulai akan Go Public sebagai perusahaan terbuka Perseroan Terbatas (PT), sebutan WITEL V-pun berubah menjadi Divisi Regional III untuk wilayah Jawa Barat dan Banten secara utuh. Dalam peta bisnis jasa informasi dan telekomunikasi di kawasan Jawa Barat dan Banten, dengan bentang wilayah seluas 22.551 Km 2, Divre III mencakup 20 pusat pemerintahan daerah Kabupaten/Kota meliputi :

1. Kota Bandung
2. Kota Cimahi
3. Kabupaten Bandung
4. Kabupaten Bandung Barat
5. Kabupaten Sumedang
6. Kota Cirebon
7. Kabupaten Cirebon
8. Kabupaten Kuningan
9. Kabupaten Indramayu
10. Kabupaten Majalengka

11. Kota Sukabumi

12. Kabupaten Sukabumi

13. Kota Tasikmalaya

14. Kabupaten Tasikmalaya

15. Kabupaten Ciamis

16. Kabupaten Cianjur

17. Kabupaten Garut

18. Kabupaten Subang

19. Kabupaten Lebak

20. Kabupaten Pandeglang

Dan terdiri dari 5 (lima) Kantor Daerah Telekomunikasi (Kandatel), yaitu :

1. Kandatel Bandung

2. Kandatel Cirebon

3. Kandatel Sukabumi

4. Kandatel Cianjur

5. Kandatel Tasikmalaya

Sedangkan posisi Divre III sendiri secara geografis berbatasan dengan wilayah bisnis Divre II Jakarta yang lebih dikenal dengan JABOTABEKSEPUR

(Jakarta Bogor Tangerang Bekasi Serang – Purwakarta) dan ke arah timur,berbatasan dengan wilayah bisnis Divre IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Menjalankan usahanya PT. Telkom Divre III Bandung mempuyai visi, misi dan startegi. Visinya yaitu : PT. Telkom Divre III Bandung bertujuan menjadi pilihan pertama bagi para pelanggan untuk mentranformasikan ”MIMPI” menjadi ”REALITA” (*To be The Consumer’s First Croise In Tranformimg DREAMS Into REALITY*).

Misi perusahaan adalah :

1. Fokus PT. Telkom Divre III Bandung akan bertujuan sepenuhnya pada kegiatan jasa *engineering* yang sesuai dengan spesifilasi dan permintaan konsumen.
2. Dalam menjalankan bisnis PT. Telkom Divre III Bandung akan berusaha semaksikmal mungkin untuk pemangku kepentinagn (*Stakeholders*).
3. Akan dikembangkan jaringan bisnis yang sinergis baik dengan pemakai jasa PT. Telkom Divre III Bandung maupun pemasok demi memberikan kesinambungan kinerja yang saling menguntungkan.

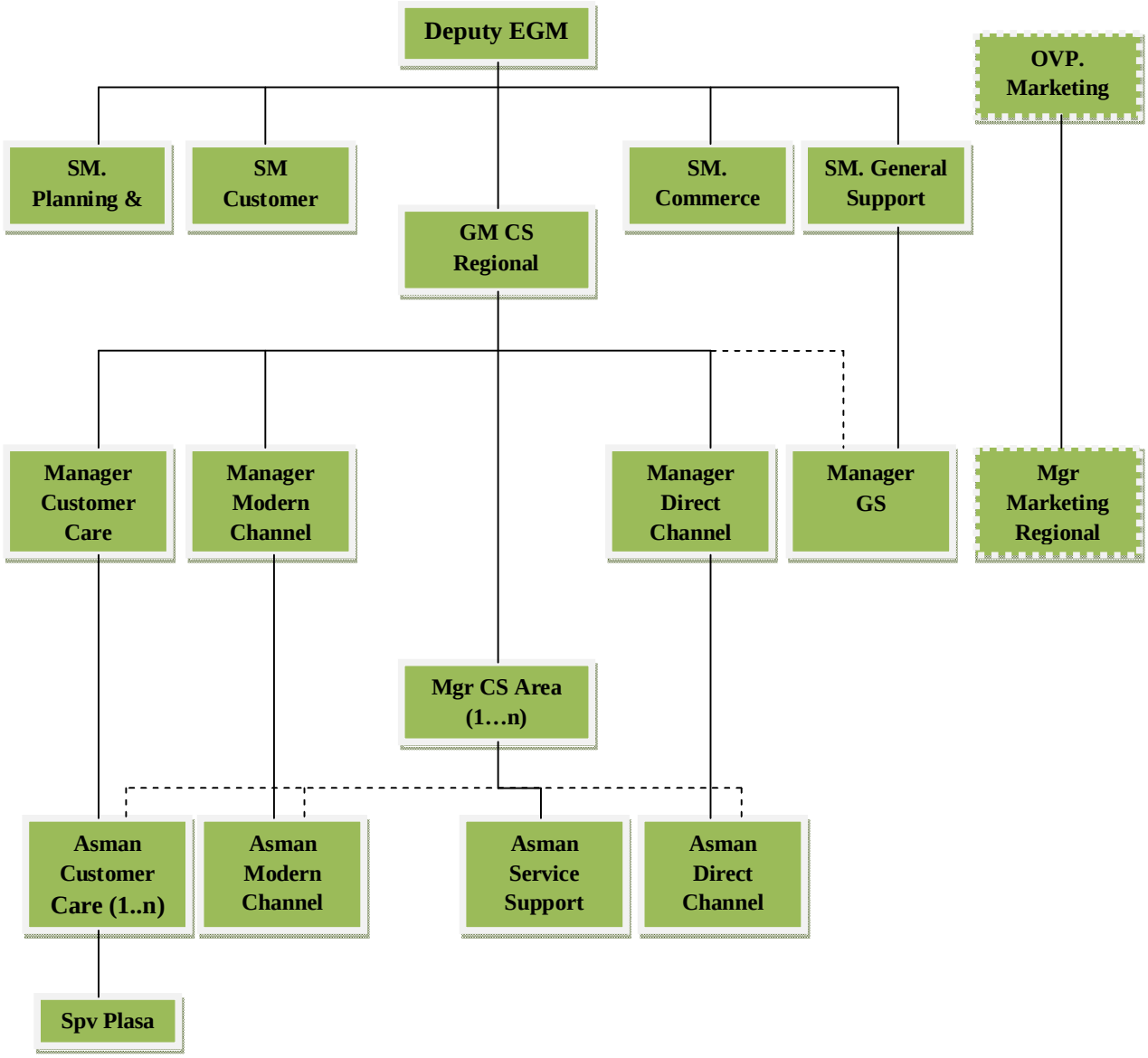
Strategi PT. Telkom Divre III Bandung akan menumbuh kembangkan usahanya ialah fokus pada bidang jasa pelayanaan infokom dengan pelaksanaan pada Intergrasi Sistem dan Teknologi Infokom (ISTI).

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Telkom Divre III Bandung

Struktur organisasi perusahaan merupakan organisasi fungsi bagian-bagian mengenai yang tersusun dalam suatu kesatuan hubungan yang menunjukan tingkatan fungsi, tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam manajemen perusahaan.

Penerapan struktur organisasi di lingkungan PT. Telkom Divre III Bandung berbentuk garis (lini) dan staf, dimana untuk semua bidang pekejaan bantuan. Secara umum susunan organisasi PT. Telkom Divre III Bandung terdiri dari tiga bagian utama yaitu : Deputy EGM (EGM Div CS), Senior Manager (SM) dan Assistant Manager (Asman).

Untuk lebih jelasnya, disajikan dalam Gambar 4.1 struktur organisasi PT. Telkom Divre III Bandung :



Sumber : Administrasi Sumber Daya Manusia
PT. Telkom Divre III Bandung

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Telkom Divre III Bandung

4.1.3 Deskripsi Jabatan PT. Telkom Divre III Bandung

EGM (Executive General Manager) Divisi Consumer Service bertugas, bertanggung jawab dan mempunyai wewenang sebagai berikut :

EGM DCS dalam menjalankan proses utamanya, bertanggung jawab atas kinerja dan dibantu oleh :

a. Senior Manager Planning and Quality of Service;

b. Senior Manager Costumer Care;

c. Senior Manager Sales;

d. Senior Manager General Support;

e. General Manager Consumer Service Regional.

Disamping bertanggung jawab atas kinerja yang terkait dengan peran divisi Consumer Service sebagaimana dimaksud, EGM DCS juga bertanggung

a. Memastikan konsistensi implementasi kebijakan modal sales dancostumer care di wilayah operasi layanan yang telah ditetapkan secaraterpusat;

b. Mengelola dan memprioritaskan alokasi resource secara optimal untukchannel yang paling efektif dan produktif.

c. Menciptakan peluang-peluang sales melalui mekanisme partnership dengan channel yang produktif;

d. Mengkonsolidasikan market intelligent dari seluruh unit operasi untuk mendukung fungsi marketing.

Dalam hal melaksanakan proses utama EGM DCS berinteraksi dengan :

a. OVP Marketing dalam hal koordinasi fungsi marketing untuk dukungansales serta koordinasi dalam hal pengelolaan market intelligent;

b. EGM DIVA dalam hal koordinasi penyelesaian order dan problem handling;

c. VP Infrastructure and Service Planning dalam hal koordinasi perencanaan dukungan infrastruktur;

d. EGM INFRATEL dan EGM Divisi Multimedia dalam hal koordinasi dukungan Quality of Service;

e. SGM Finance Center dalam hal koordinasi dukungan fungsi keuangan;

f. SGM HR Center dalam hal koordinasi dukungan fungsi SDM;

g. Para VP di direktorat Compliance and Risk Management dalam hal koordinasi implementasi kebijakan Risk Management, Legal dan Compliance dan Security Management;

h. VP Asset Management dalam hal koordinasi pedayagunaan dan pengelolaan asset;

i. SGM IS Center dalam hal dukungan IT.

Dalam melaksanakan tugas masing-masing Deputy EGM DCS, EGM DCS bertanggung jawab penuh atas seluruh aktifitas penyelenggaraan divisi Consumer Service dan untuk mencapai efektifitas dalam mengkoordinasikan operasional Divisi Consumer Service, maka ditetapkan pembagian focus tugas antara EGM DCS dengan Deputy EGM DCS. Pembagian fokus tugas sebagaimana dimaksud diatas adalah sebagai berikut :

a. EGM DCS fokus pada koordinasi fungsi technostructure, sales, costumer Service, dan Management Support;

b. Deputy EGM DCS fokus pada koordinasi dan pengendalian operasional Divisi Consumer Service Regional.

Atas pembagian fokus peran sebagaimana dimaksud diatas, Deputy EGMDCS melapor dan mempertanggungjawabkan tugasnya kepada EGM DCS. Bidang General Support dipimpin oleh Senior Manager General Support (SM GS). SM GS bertanggung jawab atas efektifitas dan efisiensi pengelolaan logistic pendukung operasional, Office Administration dan general affair dan fungsi Legal support, sehingga dapat memastikan bahwa penyelenggaraan operasional divisi Consumer service dapat dilaksanakan dengan lancer, efisien serta tertib administrasi dan legal secara memadai.

Dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut SM General Support menjalankan proses utama sebagai berikut :

a. Pengelolaan fungsi logistic yang meliputi perencanaan logistic dan pengadaan untuk pemenuhan kebutuhan dukungan operasional divisi consumer service
b. Pengelolaan fungsi asset management terhadap seluruh asset yang dikelola consumer service;
c. Pengelolaan fungsi administrasi divisi consumer service meliputi : pengelolaan dan administrasi, administrasi perkantoran, personal assistant, protokoler, perkantoran yang relevan.
d. Proses pemenuhan kebutuhan fasilitas pendukung;
e. Pengendalian titik control SOA;
f. Penyusunan laporan manajemen unit divisi consumer service;
g. Pengelolaan dukungan fungsi legal dan compliance termasuk untuk dukungan legal partnership yang terkait dengan channel .

Dalam menjalankan proses utama SM General Support dibantu oleh :

a. Manager Operational Logistic Support

b. Manager Office Administration;

c. Manager Legal Support;

d. Manager General Support Regional (1..n).

4.1.4 Aspek Kegiatan PT. Telkom Divre III Bandung

PT. Telkom Divre III Bandung mulai dikenal sebagai pabrik peralatan pesawat telepon, radio tranmisi diawal tahun 70-an dan membangun sebagai peluasan sentral telepon digital STDI-INTI (Sental Telepon Digital Indonesia) diawali tahun 80-an. Bagian selesainya pabrik STDI (Sental Telepon Digital Indonesia) pada tahun 1989. Selama lima tahun sejak mulai beropeasinya pabrik STDI tersebut PT. Telkom Divre III Bandung terus berubah dengan produk-produk STDI, PCM (*Pulse Code Moduletion*), PABX (*Privat Automatic Brach Exchangs*) dan pesawat telepon inti, disamping itu PT. Telkom Divre III Bandung memproduksi pada pelangkat-pelangkat lain yakni SBK (Stasion Bumi Kecil), HF (*Hige Flegvencey*), DME (*Digital Microwave Radio*), STKB (Sistem Telepon Kendaraan Bergerak), Coinbox dan PTUS (Pesawat Telepon Umum Swalayan).

Produk-produk tersebut merupakan produk-produk lisensi dan sebagian yang lain merupakan hasil pengembangan sendiri, sebagai contoh : produk PTUS (Pesawat Telepon Umum Swalayan) yang semarak disebut dengan KBU (Kamar Bicara Umum) adalah produk yang benar-benar hasil pengembangan PT. Telkom Divre III Bandung.

Ditahun 1989 dimana PT. Telkom Divre III Bandung dimasukan dalam pengelolaan BPIS (Badan Pengelola Industri Strategis), PT. Telkom Divre III Bandung menangani tiga katagori produk utama yaitu : telepon, terminal, dan tranmisi produk sentra telepon yang memberikan konstibusi terbesar dalam nilai penjualan PT. Telkom Divre III Bandung hingga tahun 1997, ditangani secara divisional berdasarkan fungsi-fungsi pemasaran produksi dan purna jual.

Ditahun 2002 hingga saat ini pada tahun 2011 PT. Telkom Divre III Bandung memiliki empat SBU yakni: SBU FNA (*Fixed Network Acc*es), SBU MNC (*Mobile Commucation Network*), SBU ICSS (*Information Communiration Support dan Service*), dan SBU MNF (Manufaktur).

Dari Kronologi diatas terlihat bahwa fokus kegiatan usaha PT. Telkom Divre III Bandung adalah pada produksi instalasi dan penyediaan perangkat telekomunikasi dan elektronika professional, namun sejalan dengan visi dan misi PT. Telkom Divre III Bandung yang baku. Dimana yang akan dielektronika, informasi dan multimedia interaktif.

Sejalan dengan strategi pengguna telekomunikasi nasional PT. Telkom Divre III Bandung telah merumuskan misi perusahaan guna menghadapi perkembangan telekomunikasi di masa yang akan datang.

PT. Telkom Divre III Bandung telah banyak memproduksi bagian produk-produk telekomunikasi maupun alat penunjang peralatan telekomunikasi. Namun seiring dengan bergembangnya globalisasi terdapat banyak persaingan dengan perusahaan luar, oleh karena itu PT. Telkom Divre III Bandung memutuskan untuk mengembangkan ke bidang penyediaan jasa profesional dan solusi total yang fokus pada *Infokom System* dan *Techonology Intergration* (ISTI).

antara lain :

1. Menyewakan ruang perkantoran.
2. Menyewakan gedung.
3. Menyewakan kendaraan.
4. Menyewakan ruang seminar atau pesta dan menyewakan lahan.

4.2 Karakteristik Responden

Analisis data responden ini bertujuan untuk mengetahui keadaan dan latar belakang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Telkom Divre III Bandung, pada 100 responden sebagai sampel untuk mewakili seluruh sampel karyawan PT. Telkom Divre III Bandung. Sesuai dengan ukuran sampel minimum dalam tabel-tabel dibawah ini berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS. 19,00 *for Windows.*

Mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Analisis Data Penelitian Tentang Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	86	86.00%
2	Wanita	14	14.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT. Telkom Divre III Bandung berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 86,00% sedangkan wanita sebanyak 14,00%. Jadi karakteristik dari penelitian ini mayoritas laki-laki yang mewakili dari pada responden yang diteliti. Persentase jumlah karyawan yang terpilih sebagai sempel lebih banyak laki-laki dibanding karyawan wanita yang diharapkan data yang terkumpul tetap dapat mewakili

kedua golongan tersebut, hal ini karena di PT. Telkom Divre III Bandung hasil produknya dibidang pelayanan jasa yang mana sebagaian besar pekerjaan harus dikerjakan oleh laki-laki.

Untuk mengetahui analisis responden berdasarkan Usia, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Analisis Data Penelitian Tentang Responden Berdasarkan Usia

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	< 25 tahun	7	7.00%
2	25-35 tahun	6	6.00%
3	36-45 tahun	60	60.00%
4	46-45 tahun	27	27.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT. Telkom Drive III Bandung berusia antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 60,00% kemudian berusia 46-45 tahun sebanyak 27.00%, < 25 tahun sebanyak 7,00%, serta 25-35 tahun sebanyak 6,00%. Jadi sebagian besar karyawan PT. Telkom Divre III Bandung yang menjadi responden dalam penelitian ini usianya 36 tahun sampai 45 tahun. Ini Karena bahwa Usia 36 tahun sampai 45 tahun adalah usia produktif dan cukup pengalaman, umumnya mereka telah memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan kinerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Marital

Tabel 4.3
Analisis Data Penelitian Tentang Responden
Berdasarkan Status Marital

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Kawin	87	87.00%
2	Belum kawin	13	13.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT. Telkom Drive III Bandung yang telah kawin yaitu sebanyak 87,00% sedangkan belum kawin sebanyak 13,00%. Jadi sebagian besar karyawan PT. Telkom Drive III Bandung yang menjadi responden dalam penelitian ini berstatus sudah kawin. Ini dikarenakan sebagian besar karyawannya telah berkeluarga.

Untuk mengetahui analisis responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Analisis Data Penelitian Tentang Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	SD	0	0.00%
2	SMP	0	0.00%
3	SMA/SMK	0	0.00%
4	Diploma (D1/D3)	7	7.00%
5	Strata satu (S1)	60	60.00%
6	S2	33	33.00%
7	S3	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT. Telkom Drive III Bandung memiliki pendidikan Strata satu (S1) yaitu sebanyak 60,00%, S2 sebanyak 33,00%, kemudian Diploma (D1/D3) sebanyak (7,00%) tidak ada seorangpun yang memiliki pendidikan SD, SMP dan SMA. Ini karena PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung tidak terlalu mementingkan tingkat pendidikan tapi lebih mengutamakan pengalaman kerjanya dan bisa bersaing maupun berkompetensi di bidangnya masing-masing.

Untuk mengetahui analisis responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Analisis Data Penelitian Tentang Responden
Berdasarkan Masa Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	< 5 tahun	0	0.00%
2	5-10 tahun	6	6.00%
3	11-20 tahun	54	54.00%
4	21-40 tahun	40	40.00%
5	> 41 tahun	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden pada PT. Telkom Drive III Bandung memiliki masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 54,00% kemudian 21-40 tahun sebanyak 40,00%, 5-10 tahun sebanyak 6,00% tidak ada seorangpun yang berusia < 5 tahun dan > 41 tahun. Jadi sebagian besar karyawan PT. Telkom Drive III Bandung yang menjadi responden dalam

penelitian ini lama bekerjanya 11-20 tahun. Ini karena loyalitas karyawan pada perusahaan sangat besar.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Budaya Organisasi pada PT. Telkom Divre III Bandung

Tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi pada PT. Telkom Divre III Bandung yang terdiri dari : Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian ke rincian, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas.

Tabel 4.6
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel X_1

No	Indikator	Skor Penilaian Budaya Organisasi	Kategori Penilaian Budaya Organisasi
1	**Inovasi dan pengambilan reiko** • perusahaan terhadap tindakan inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko • Penghargaan perusahaan terhadap tindakan inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko	912	Tinggi
2	**Perhatian Ke rincian** • Tuntutan perusahaan terhadap kecermatan dan kerincian pelaksanaan tugas • Tuntutan perusahaan terhadap penerapan prinsip kerja dan kesalahan nol	804	Tinggi
3	**Orientasi hasil** • Tuntutan perusahaan terhadap pencapaian hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan • Tuntutan perusahaan terhadap	958	Tinggi

	upaya memenuhi harapan pelanggan		
4	**orientasi orang** • Perhatian perusahaan dalam memberlakukan karyawan sebagai karyawan utama perusahaan • Perhatian perusahaan terhadap akibat yang mungkin timbul dari perubahan kebijakan yang diambil terhadap karyawan	820	Tinggi
5	**Orientasi pada tim** • Tuntutan perusahaan terhadap kerja tim • Penghargaan perusahaan terhadap kerja tim	854	Tinggi
6	**Agresivitas** • Dukungan perusahaan terhadap keagresivan dan persaingan di setiap karyawan • Penghargaan karyawan terhadap kerja keras	833	Tinggi
7	**Stabilitas** • Tuntutan perusahaan pada upaya melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan yang dihadapi • Penghargaan perusahaan pada upaya melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan yang dihadapi	898	Tinggi
Rata-rata		**6079**	**Tinggi**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Hasil skoring pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa penilaian Budaya Organisasi PT. Telkom Divre III Bandung secara total berada dalam kategori tinggi dengan mendapat skor 6079. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator penilaian Budaya Organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Inovasi Dan Pengambilan Resiko

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Perusahaan Terhadap Tindakan Inovasi Dan Keberanian Dalam Pengambilan Resiko

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	73	73.00%
2	Setuju	27	27.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Dukungan perusahaan terhadap tindakan inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko. Dimana 73,00% responden menyatakan sangat setuju, 27,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden 73,00% menyatakan sangat setuju terhadap Dukungan perusahaan terhadap tindakan inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Penghargaan Perusahaan Terhadap Tindakan Inovasi Dan Keberanian Dalam Pengambilan Resiko

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	39	39.00%
2	Setuju	61	61.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Penghargaan perusahaan terhadap tindakan inovasi dan

keberanian dalam pengambilan resiko. Dimana 39,00% responden menyatakan sangat setuju dan 61,00% responden menyatakan setuju Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 61,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan Penghargaan perusahaan terhadap tindakan inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko.

2. Perhatian Ke Rincian

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Perusahaan Terhadap Kecermatan Dan Kerincian Pelaksanaan Tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	26	26.00%
2	Setuju	53	53.00%
3	Ragu-ragu	21	21.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Tuntutan perusahaan terhadap kecermatan dan kerincian pelaksanaan tugas. Dimana 26,00% responden menyatakan sangat setuju, 53,00% responden menyatakan setuju dan 21,00% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 53,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan Tuntutan perusahaan terhadap kecermatan dan kerincian pelaksanaan tugas.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan perusahaan terhadap penerapan prinsip kerja dan kesalahan nol

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	13	13.00%
2	Setuju	73	73.00%
3	Ragu-ragu	14	14.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Tuntutan perusahaan terhadap penerapan prinsip kerja dan kesalahan nol. Dimana 13,00% responden menyatakan sangat setuju, 73,00% responden menyatakan setuju dan 14,00% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden 73,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan Tuntutan perusahaan terhadap penerapan prinsip kerja dan kesalahan nol.

3. Orientasi Hasil

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan perusahaan terhadap pencapaian hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	79	79.00%
2	Setuju	21	21.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Tuntutan perusahaan terhadap pencapaian hasil yang sesuai

dengan standar yang telah ditetapkan. Dimana 79,00% responden menyatakan sangat setuju dan 21,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 79,00% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan Tuntutan perusahaan terhadap pencapaian hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan perusahaan terhadap upaya memenuhi harapan pelanggan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	79	79.00%
2	Setuju	21	21.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Tuntutan perusahaan terhadap upaya memenuhi harapan pelanggan. Dimana 79,00% responden menyatakan sangat setuju dan 21,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir serluruh responden 79,00% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan Tuntutan perusahaan terhadap upaya memenuhi harapan pelanggan.

4. Orientasi Orang

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Perhatian perusahaan dalam memberlakukan karyawan sebagai karyawan utama perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	13	13.00%
2	Setuju	80	80.00%
3	Ragu-ragu	7	7.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Perhatian perusahaan dalam memberlakukan karyawan sebagai karyawan utama perusahaan. Dimana 13,00% responden menyatakan sangat setuju, 80,00% responden menyatakan setuju dan 7,00% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden 80,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Perhatian perusahaan dalam memberlakukan karyawan sebagai karyawan utama perusahaan.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Perhatian perusahaan terhadap akibat yang mungkin timbul dari perubahan kebijakan yang diambil terhadap karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	34	34.00%
2	Setuju	53	53.00%
3	Ragu-ragu	6	6.00%
4	Tidak setuju	7	7.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Perhatian perusahaan terhadap akibat yang mungkin timbul dari perubahan kebijakan yang diambil terhadap karyawan. Dimana 34,00% responden menyatakan sangat setuju, 53,00% responden menyatakan setuju, 6,00% menyatakan ragu-ragu dan 7,00% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 53,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan Perhatian perusahaan terhadap akibat yang mungkin timbul dari perubahan kebijakan yang diambil terhadap karyawan.

5. Orientasi Pada Tim

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan perusahaan terhadap kerja tim

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	38	38.00%
2	Setuju	62	62.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Tuntutan perusahaan terhadap kerja tim. Dimana 38,00% responden menyatakan sangat setuju dan 62,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 62,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan Tuntutan perusahaan terhadap kerja tim.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan perusahaan terhadap kerja tim

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	37	37.00%
2	Setuju	49	49.00%
3	Ragu-ragu	7	7.00%
4	Tidak setuju	7	7.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Penghargaan perusahaan terhadap kerja tim. Dimana 37,00% responden menyatakan sangat setuju, 49,00% responden menyatakan setuju dan 7,00% menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian responden 49,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan Penghargaan perusahaan terhadap kerja tim.

6. Agresivitas

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Dukungan perusahaan terhadap keagresivan dan persaingan di setiap karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	20.00%
2	Setuju	80	80.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Dukungan perusahaan terhadap keagresivan dan persaingan

di setiap karyawan. Dimana 20,00% responden menyatakan sangat setuju dan 80,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hamper seluruh responden 80,00% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan Dukungan perusahaan terhadap keagresivan dan persaingan di setiap karyawan.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan karyawan terhadap kerja keras

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	27	27.00%
2	Setuju	66	66.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	7	7.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Penghargaan karyawan terhadap kerja keras. Dimana 27,00% responden menyatakan sangat setuju, 66,00% responden menyatakan setuju dan 7,00% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 66,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan Penghargaan karyawan terhadap kerja keras.

7. Stabilitas

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan perusahaan pada upaya melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan yang dihadapi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	66	66.00%
2	Setuju	34	34.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Tuntutan perusahaan pada upaya melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan yang dihadapi. Dimana 66,00% responden menyatakan sangat setuju dan 34,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 66,00% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan Tuntutan perusahaan pada upaya melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan yang dihadapi.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan perusahaan pada upaya melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan yang dihadapi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	32	32.00%
2	Setuju	68	68.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Penghargaan perusahaan pada upaya melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan yang dihadapi. Dimana 32,00% responden menyatakan sangat setuju dan 68,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 68,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan Penghargaan perusahaan pada upaya melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan yang dihadapi.

4.3.2 Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Divre III Bandung

Dibawah ini adalah tanggapan responden mengenai Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung yang terdiri dari: Pekerjaan Itu sendiri, pembayaran, promosi kerja, supervise dan rekan kerja.

Tabel 4.21
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel X_2

No	Indikator	Skor Penilaian Kepuasan Kerja	Kategori Penilaian Kepuasan Kerja
1	**Pekerjaan itu sendiri** • Kesempatan menggunakan kemampuan untuk bekerja • Peluang untuk belajar dan berani bertanggung jawab • Kemampuan mencapai tujuan dalam bekerja	814	Tinggi
2	**Pembayaran** • Kepuasan atas imbalan yang diterima sesuai dengan harapan	762	Tinggi
3	**Promosi Kerja** • Kesempatan untuk maju dalam organisasi	878	Tinggi

4	**Supervisi** • Kepuasan atas flexibilitas pimpinan dalam pengawasan • Kepuasan atas perhatian/bantuan teknis dan dukungan pimpinan	934	Tinggi
5	**Rekan kerja** • Kepuasan atas kerjasama dengan rekan sekerja • Kepuasan sosial sangat mendukung	892	Tinggi
Rata-rata		**4280**	**Tinggi**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Hasil skoring pada tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung secara total berada dalam kategori tinggi dengan mendapat skor 4280. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Pekerjaan yang di kerjakan saat ini tidak membosankan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	7.00%
2	Setuju	80	80.00%
3	Ragu-ragu	13	13.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Pekerjaan yang di kerjakan saat ini tidak membosankan. Dimana 7,00% responden menyatakan sangat setuju, 80,00% responden menyatakan setuju, dan 13,00% responden menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh

responden 80,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Pekerjaan yang di kerjakan saat ini tidak membosankan.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan tingkat kemampuan yang di miliki

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	34	34.00%
2	Setuju	59	59.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	7	7.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan tingkat kemampuan yang di miliki. Dimana 34% responden menyatakan sangat setuju, 59,00% responden menyatakan setuju, dan 7,00% responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 59,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan tingkat kemampuan yang di miliki.

2. Pembayaran

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Tingkat imbalan yang di peroleh dapat dilihat dari pemberian gaji setiap bulan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	14	14.00%
2	Setuju	80	80.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	6	6.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Tingkat imbalan yang di peroleh dapat dilihat dari pemberian gaji setiap bulan. Dimana 14,00% responden menyatakan sangat setuju, 80,00% responden menyatakan setuju, dan 6,00% responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hamper seluruh responden 80,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Tingkat imbalan yang di peroleh dapat dilihat dari pemberian gaji setiap bulan.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Imbalan yang di peroleh dalam sebulan sesuai dengan yang di harapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	7.00%
2	Setuju	59	59.00%
3	Ragu-ragu	21	21.00%
4	Tidak setuju	13	13.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Imbalan yang di peroleh dalam sebulan sesuai dengan yang

di harapkan. Dimana 7,00% responden menyatakan sangat setuju, 59,00% responden menyatakan setuju, 21,00% responden menyatakan ragu-ragu dan 13,00% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 59,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Imbalan yang di peroleh dalam sebulan sesuai dengan yang di harapkan.

3. Promosi Kerja

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Balai harus memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	52	52.00%
2	Setuju	48	48.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Balai harus memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi. Dimana 52,00% responden menyatakan sangat setuju, 48,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 52,00% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Balai harus memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Ada kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	32	32.00%
2	Setuju	62	62.00%
3	Ragu-ragu	6	6.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Ada kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dimana 32,00% responden menyatakan sangat setuju, 62,00% responden menyatakan setuju dan 6,00% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 62,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Ada kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

4. Supervisi

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Hubungan dengan pimpinan kerja harus terjalin dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	61	61.00%
2	Setuju	39	39.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Hubungan dengan pimpinan kerja harus terjalin dengan baik. Dimana 61,00% responden menyatakan sangat setuju, 39,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 61,00% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Hubungan dengan pimpinan kerja harus terjalin dengan baik.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Pimpinan perlu mendukung karyawannya agar tetap semangat menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	73	73.00%
2	Setuju	27	27.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Pimpinan perlu mendukung karyawannya agar tetap semangat menyelesaikan pekerjaan. Dimana 73,00% responden menyatakan sangat setuju dan 27,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 73,00% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Pimpinan perlu mendukung karyawannya agar tetap semangat menyelesaikan pekerjaan.

5. Rekan Kerja

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Hubungan dengan rekan sekerja harus terjalin dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	52	52.00%
2	Setuju	48	48.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Hubungan dengan rekan sekerja harus terjalin dengan baik. Dimana 52,00% responden menyatakan sangat setuju, 48,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 52,00% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Hubungan dengan rekan sekerja harus terjalin dengan baik.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Perlu Rekan sekerja mendukung dalam penyelesaian pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	40	40.00%
2	Setuju	60	60.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Perlu Rekan sekerja mendukung dalam penyelesaian

pekerjaan. Dimana 40,00% responden menyatakan sangat setuju dan 60,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 60,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Perlu Rekan sekerja mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

4.3.3 Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung

Dibawah ini adalah tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung yang terdiri dari: Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, dependability, inisiatif dan kualitas personal.

Tabel 4.32
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Y

No	Indikator	Skor Penilaian Kinerja	Kategori Penilaian Kinerja
1	**Kuantitas kerja** • Kesesuaian antara realisasi jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai dengan jumlah dan target waktu yang direncanakan	886	Tinggi
2	**Kualitas kerja** • Kesesuaian kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapan pelayanan yang telah ditentukan	738	Tinggi
3	**Pengetahuan pekerjaan** • Kejelasan perkembangan pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja	885	Tinggi
4	**Kreativitas** • Gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan	420	Kurang

	yang timbul		
5	**Kerjasama** • Kesediaan berkoordinasi dan bekerja sama dengan anggota organisasi	648	Cukup
6	**Dependability** • Kesadaran kehadiran dan partisipasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	891	Tinggi
7	**Inisiatif** • Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab	872	Tinggi
8	**Kualitas Personal** • Pencapaian kepemimpinan, kepribadian, keramah tamahan, dan integritas	932	Tinggi
Rata-rata		**6272**	**Tinggi**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Hasil skoring pada tabel 4.32 diatas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung secara total berada dalam kategori tinggi dengan mendapat skor 6272. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. **Kuantitas Kerja**

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Perlu berupaya untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	59	59.00%
2	Setuju	41	41.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Perlu berupaya untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan

efisien. Dimana 59,00% responden menyatakan sangat setuju dan 41,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 59,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Perlu berupaya untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	27	27.00%
2	Setuju	73	73.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan. Dimana 27,00% responden menyatakan sangat setuju dan 73,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir serluruh responden 73,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.

2. Kualitas Kerja

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Tingkat kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan cukup besar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	6.00%
2	Setuju	27	27.00%
3	Ragu-ragu	26	26.00%
4	Tidak setuju	41	41.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Tingkat kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan cukup besar. Dimana 6,00% responden menyatakan sangat setuju, 27,00% responden menyatakan setuju, 26,00% menyatakan ragu-ragu dan 41,00% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian responden 41,00% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa Tingkat kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan cukup besar.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Hasil pekerjaan harus sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	40	40.00%
2	Setuju	60	60.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Hasil pekerjaan harus sesuai dengan standar kualitas yang

telah ditetapkan. Dimana 40,00% responden menyatakan sangat setuju dan 60,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 60,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Hasil pekerjaan harus sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

3. Pengetahuan Pekerjaan

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Perkembangan fasilitas dapat penunjang pekerjaan karyawan diperusahaan dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	53	53.00%
2	Setuju	47	47.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Perkembangan fasilitas dapat penunjang pekerjaan karyawan diperusahaan dalam bekerja. Dimana 53,00% responden menyatakan sangat setuju dan 47,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 53,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Perkembangan fasilitas dapat penunjang pekerjaan karyawan diperusahaan dalam bekerja.

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Perlu Ketrampilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	32	32.00%
2	Setuju	68	68.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Perlu Ketrampilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Dimana 32,00% responden menyatakan sangat setuju dan 68,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 68,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Perlu Ketrampilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

4. Kreativitas

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Gagasan gagasan atau ide baru perlu dimunculkan oleh karyawan agar dapat menyelesaikan permasalahan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	20.00%
2	Setuju	80	80.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Gagasan gagasan atau ide baru perlu dimunculkan oleh karyawan agar dapat menyelesaikan permasalahan. Dimana 20,00% responden

menyatakan sangat setuju dan 80,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden 80,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Gagasan gagasan atau ide baru perlu dimunculkan oleh karyawan agar dapat menyelesaikan permasalahan.

5. Kerja sama

Tabel 4.40
Tanggapan Responden Jarang terlibat konflik dengan yang rekan kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	0	0.00%
2	Setuju	42	42.00%
3	Ragu-ragu	33	33.00%
4	Tidak setuju	25	25.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Jarang terlibat konflik dengan yang rekan kerja. Dimana 42,00% responden menyatakan setuju, 33,00% responden menyatakan ragu-ragu dan 25,00% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian responden 42,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Jarang terlibat konflik dengan yang rekan kerja.

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Jarang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan rekan kerja maupun lingkungan kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	0	0.00%
2	Setuju	49	49.00%
3	Ragu-ragu	33	33.00%
4	Tidak setuju	18	18.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Jarang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan rekan kerja maupun lingkungan kerja. Dimana 49,00% responden menyatakan setuju, 33,00% responden menyatakan ragu-ragu dan 18,00% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian responden 49,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Jarang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan rekan kerja maupun lingkungan kerja.

6. Dependability

Tabel 4.42
Tanggapan Responden Inisiatif karyawan diperlukan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	25	25.00%
2	Setuju	75	75.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.42 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Inisiatif karyawan diperlukan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dimana 25,00% responden menyatakan sangat setuju dan 75,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hamper seluruh responden 75,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Inisiatif karyawan diperlukan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Tabel 4.43
Tanggapan Responden Diperlukan kedisiplin karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	66	66.00%
2	Setuju	34	34.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Diperlukan kedisiplin karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab perusahaan. Dimana 66,00% responden menyatakan sangat setuju dan 34,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian responden 66,00% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Diperlukan kedisiplin karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab perusahaan.

7. Inisiatif

Tabel 4.44
Tanggapan Responden Perlu Karyawan yang mempunyai kreativitas yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan aspek tanggung jawab karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	40	40.00%
2	Setuju	60	60.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.44 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Perlu Karyawan yang mempunyai kreativitas yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan aspek tanggung jawab karyawan. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 60,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Perlu Karyawan yang mempunyai kreativitas yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan aspek tanggung jawab karyawan.

Tabel 4.45
Tanggapan Responden Perlu Kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas tugas baru yang diberikan perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	32	32.00%
2	Setuju	68	68.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.45 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Perlu Kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas tugas baru yang diberikan perusahaan. Dimana 32,00% responden menyatakan sangat setuju dan 68,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 68,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Perlu Kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas tugas baru yang diberikan perusahaan.

8. Kualitas Personal

Tabel 4.46
Tanggapan Responden Keramahtamahan antar karyawan harus terjalin dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	72	72.00%
2	Setuju	28	28.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.46 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Keramahtamahan antar karyawan harus terjalin dengan baik. Dimana 72,00% responden menyatakan sangat setuju dan 28,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden 72,00% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Keramahtamahan antar karyawan harus terjalin dengan baik.

Tabel 4.47
Tanggapan Responden Integritas kepada pimpinan perlu terjalin baik secara berkesinambungan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	60	60.00%
2	Setuju	40	40.00%
3	Ragu-ragu	0	0.00%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.47 diatas, dapat dideskripsikan tentang tanggapan responden mengenai Integritas kepada pimpinan perlu terjalin baik secara berkesinambungan. Dimana 60,00% responden menyatakan sangat setuju dan 40,00% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hamper seluruh responden 60,00% menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa Integritas kepada pimpinan perlu terjalin baik secara berkesinambungan.

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Divre III Bandung

Dalam menganalisa sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung, maka penulis melakukan pengujian kualitas data (validitas dan reliabilitas) yang dilanjutkan dengan menggunakan analisis regresi berganda,

korelasi pearson (Product moment), koefisien determinasi (Kd) dan uji signifikan *f* dan *t*.

Adapun cara dalam memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menyebarkan kuesioner kepada 100 responden yang diambil dari populasi yang ada pada PT. Telkom Divre III Bandung, setelah itu data yang diperoleh dikumpulkan, dicatat, dan dioleh untuk proses yang lebih lanjut.

Proses analisis data untuk uji validitas, reliabilitas, korelasi menggunakan program SPSS 19.0 *for windows.*

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas data maka selanjutnya akan mengukur seberapa besar Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung, dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hipotesis yang akan diuji yaitu :

H0 : artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung.

H1 : artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung.

Kuesioner yang disebarkan oleh penulis, maka diperoleh nilai ordinasi dari tanggapan responden tersebut. Sistem penilaian terhadap jawaban responden tersebut menggunakan *skala likert*.

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakanlah model regresi linier berganda.

Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu Budaya Organisasi (X_1) Dan Kepuasan Kerja (X_2). Hal ini ditujukan untuk mengetahui persamaan persamaan regresi linier berganda.

Proses perhitungan menggunakan software SPSS 19.0 for Windows , sehingga dihasilkan persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini:

Tabel 4.48

Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.803	3.433		-2.273	.025
	x1	.515	.086	.429	5.982	.000
	x2	.790	.114	.496	6.923	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Output SPSS 19.0

Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = -7{,}803 + 0{,}515X_1 + 0{,}790X_2$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah -7,803, berarti harga matematis perubahan Kinerja Karyawan (Y) pada saat variabel bebasnya semuanya nol adalah -7,803.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan variabel tak bebasnya. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 (Budaya Organisasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,515 mengandung arti untuk setiap pertambahan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan menyebabkan bertambahnya Kinerja Karyawan sebesar 0,515.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 (Kepuasan kerja) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja sebesar 0,790 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kepuasan kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan bertambahnya Kinerja Karyawan sebesar 0,790.

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari besarnya korelasi antara Budaya Organisasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.49

Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square
1	.726[a]	.527

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Hasil Output SPSS 19.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,726 Koefisien korelasi tersebut bertanda positif, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Budaya Organisasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

i. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

= 0,726² x 100%

= 52,7%

Artinya, variabel-variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 52,7 % terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 47,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Secara parsial, masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pengaruh secara parsial tersebut ditunjukkan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.50

Besarnya Korelasi Parsial dan Pengaruh Secara Parsial

Model	Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
X_1	0.429	0.541	0.232	23.2
X_2	0.496	0.594	0.295	29.5
Pengaruh Total			0.527	52.7

Sumber: Hasil Output SPSS 19.0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X_1) secara parsial memberikan pengaruh sebesar 23,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial memberikan pengaruh sebesar 29,5% terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ii. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas (X) yang terdiri dari Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

(simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

H_1 : Ada pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

Statistik Uji:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)/(N - k - 1)}$$

Tabel 4.51

Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3671.657	2	1835.828	54.016	.000[a]
	Residual	3296.721	97	33.987		
	Total	6968.378	99			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Output SPSS 19.0

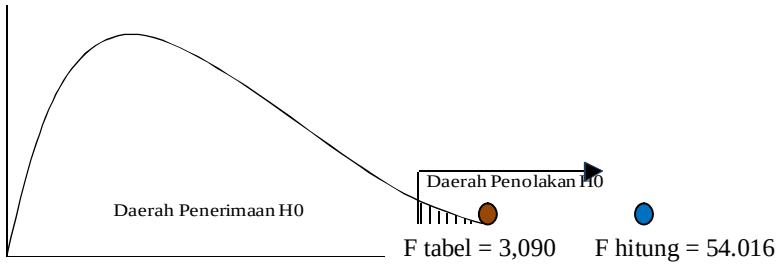
Kriteria Uji:

Tolak Ho jika : Fhitung > Ftabel (dk = k,(N-k-1)) (α = 0,05) dan

Terima Ho jika: Fhitung ≤ Ftabel (dk =k, (N-k-1)) (α = 0,05)

Dimana F tabel = 3,09

dalam gambar, maka nilai F hitung dan F tabel tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kurva Uji Hipotesis Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

Kesimpulan :

Dengan derajat kepercayaan sebesar 95%, F_{hitung} (54,016) > F_{tabel} (3,09) maka secara simultan variable bebas (X) yang terdiri dari Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

iii. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap suatu variabel tidak bebas.

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji:

$$t = \frac{\hat{\beta}_i}{Se(\hat{\beta}_i)}$$

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika –t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel

2. Tolak Ho jika t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel

t tabel = $t_{\alpha\,;\,(df)}$, df = n-k-1

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.52

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

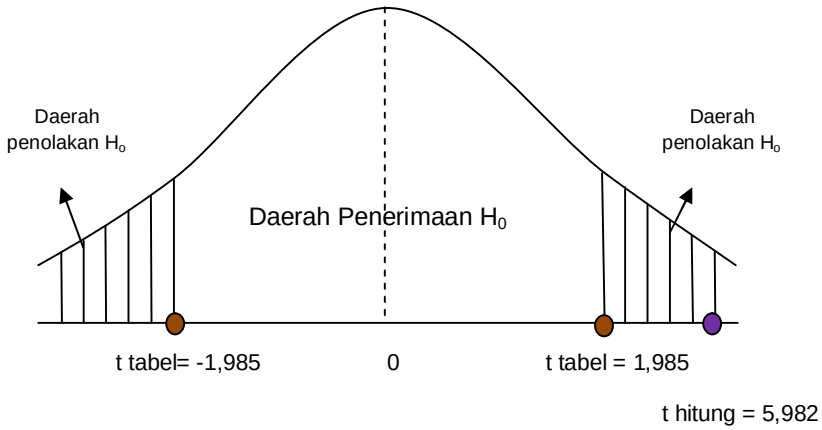
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.803	3.433		-2.273	.025
	x1	.515	.086	.429	5.982	.000
	x2	.790	.114	.496	6.923	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Output SPSS 19.0

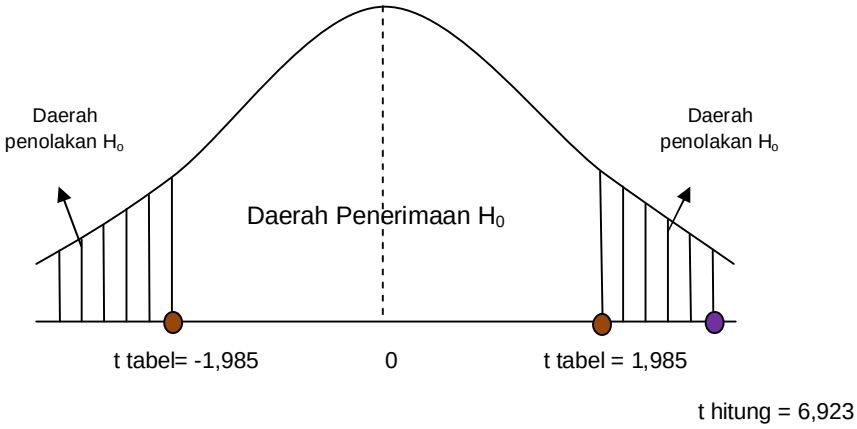
Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,982. Karena t hitung > t tabel (1,985) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4.3 Kurva Uji Hipotesis Parsial X_1 terhadap Y

2. Untuk variabel Kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,923. Karena t hitung > t tabel (1,985) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4.4 Kurva Uji Hipotesis Parsial X_2 terhadap Y