BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. UOB Kay Hian adalah pialang regional dan keuangan kelompok jasa perusahaan berkantor pusat di singapura. PT. UOB Kay Hian Securities secara luas diakui di setiap negara kami beroperasi, sebuah reputasi yang dibangun pada layanan kami responsif dan bijaksana. Di singapura kami adalah broker domestik terbesar berdasarkan jumlah perwakilan dagang yang terdaftar di institusi dan ritel tenaga penjualan kami. di samping layanan pialang agen kami, kami memberikan nilai tambah tinggi jasa dalam penggalangan dana perusahaan dengan mengembangkan kemampuan yang luas dan mendalam melalui distribusi untuk IPO, penempatan sekunder dan kegiatan keuangan perusahaan.

Melalui serangkaian akuisisi sejak tahun 2001, daerah distribusi kami sekarang membentang pusat keuangan regional seperti Hongkong, Thailand, Indonesia, london, new york dan toronto. Selain itu kami memiliki penelitian di shanghai, kuala lumpur dan kehadiran pelaksanaan di filipina.Oleh karena itu pada nadi kegiatan ekonomi regional kami memiliki pengetahuan yang mendalam diperlukan pasar untuk merespon dengan tepat kepada klien kami.

Kami mempekerjakan sekitar 2086 staf profesional dan dukungan global. Daftar staf kami termasuk 1.294 staf yaitu staf penjualan dan agen, 69 analis penelitian dan 723 manajemen dan back-office staf pendukung.

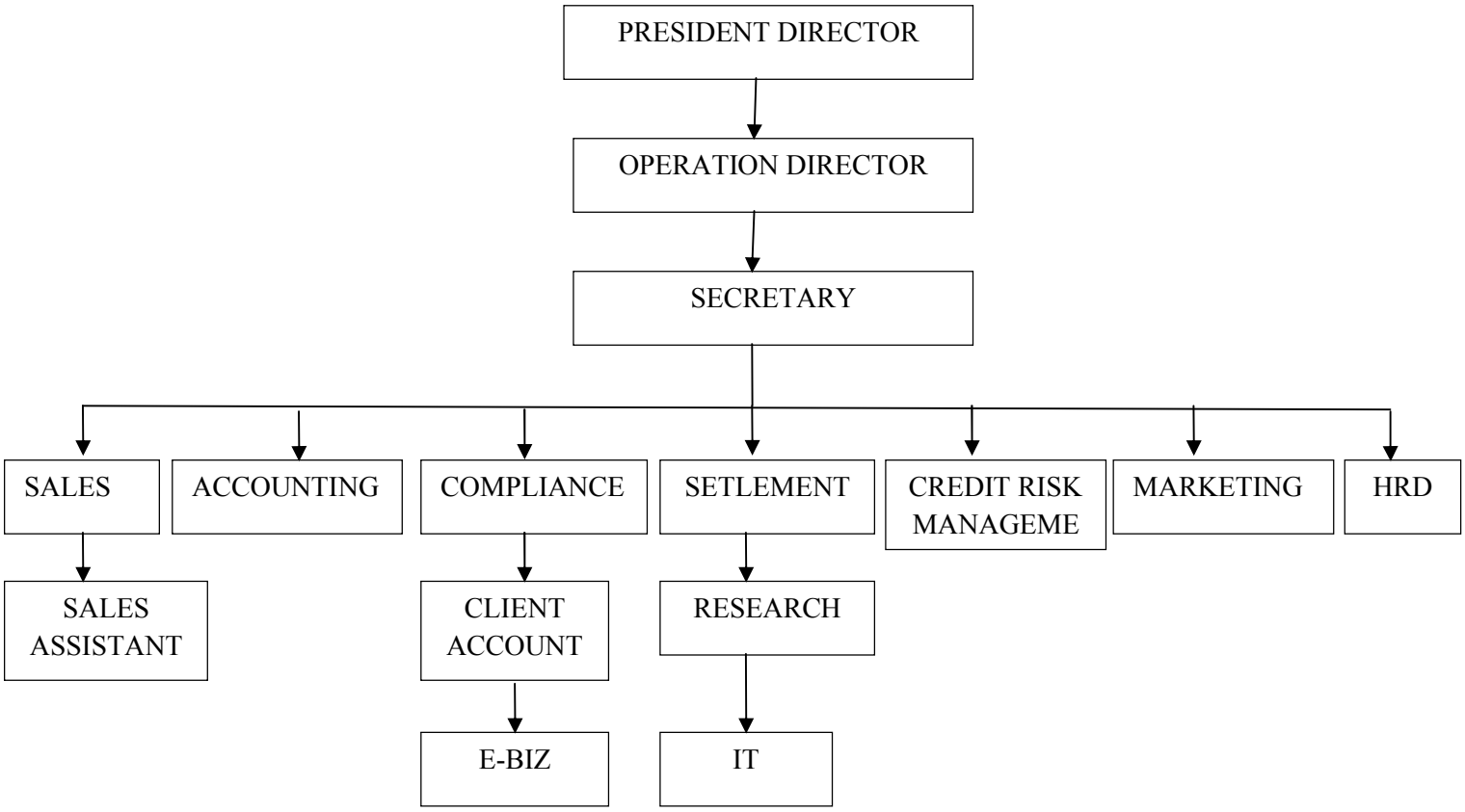
Kita mencapai skala besar dan level operasional dari akuisisi sinergis kami sejak tahun 2001. kami percaya bahwa biaya operasi non-discretionary dan tetap kami sebagai persentase dari pendapatan kita adalah terendah di antara broker yang terdaftar di singapura. kami percaya bahwa struktur biaya yang efisien kami akan membantu kami lebih mengetahui kondisi perdagangan volatile yang telah dihasilkan dari ketidakpastian yang sedang berlangsung yang mempengaruhi pasar keuangan global.

Permintaan dari klien, kelembagaan dan investor untuk penelitian ekuitas tajam dan timetly dan ide-ide yang dibuat lebih mendesak karena kondisi global yang berubah dengan cepat. Oleh karena itu kami telah banyak berinvestasi dalam penjualan regional kami institusinal dan sumber daya penelitian.

Dengan basis klien yang besar yakni institusi, kami kantor Indonesia sepenuhnya intregrated stocbroking rumah yang menawarkan berbagai jasa keuangan seperti perdagangan ekuitas dan pasar utang modal. perbankan investasi divisi kami, juga aktif terlibat dalam menyediakan jasa penasihat keuangan untuk perusahaan lokal. tim peneliti yang baru dibentuk, terdiri dari analis investasi berpengalaman, didedikasikan untuk menyediakan penelitian mendalam yang selaras dengan outstanding mendalam ekonomi lokal dan sentimen pasar

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Struktur organisasi PT. UOB Kay Hian Securities dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Sumber : PT. UOB Kay Hian Securities

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. UOB Kay Hian Securities

4.1.3 Job Description

Uraian tugas pada bagian-bagian dari struktur organisasi bagian HRD pada PT. UOB Kay Hian Securities, yaitu :

1. President Director

Direktur utama adalah jabatan yang ditunjuk dan memberi laporan kepada Dewan Direksi / *Board of Director* (BOD)

Tugas dan wewenang President Director adalah :

a. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
b. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi (biasanya bekerjasama dengan MD atau CEO)
c. Memimpin rapat umum, dalam hal: untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib; keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat; menyesuaikan alokasi waktu per item masalah; menentukan urutan agenda; mengarahkan diskusi ke arah konsensus; menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan
d. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar
e. Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas
f. Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan oleh BOD atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting BOD.

2. Operation Manager

Tugas dan wewenang Operation Manager adalah :

a. Melakukan approval untuk pembukaan kantor cabang atau gallery baru
b. Memberikan peraturan yang berlaku atau syarat- syarat bagi kantor cabang baru
c. Melakukan Peninjauan secara langsung ke kantor cabang baru dan lama.

3. Secretary

Tugas dan wewenang Secretary adalah :

a. Membantu Direksi sebagai pejabat penghubung (Liaison Officer) dalam komunikasi dengan Stake Holder sebagai upaya meningkatkan loyalitas para Stake Holder, penyusunan laporan manajemen serta kegiatan yang berhubungan dengan kesekertariatan, penanganan hukum, pengelolaan kehumasan (*Relation Officer*), Sistem Manajemen Mutu dan Sistem Manajemen Informasi Perusahaan.
b. Memberikan masukan dari aspek hukum kepada Direksi, berkaitan dengan operasionalisasi dan pengembangan usaha perusahaan.
c. Mengkoordinasikan pengurusan izin-izin usaha perusahaan.
d. Menyelenggarakan data base dan penyimpanan dokumen asli perusahaan.
e. Membangun jaringan kerjasama yang saling menguntungkan dengan berbagai pihak stake holder.
f. Mengupayakan kelancaran pelaksanaan agenda Direksi.
g. Mengkomunikasikan kebijakan perusahaan dan atau pemerintah

kepada pihak internal dan eksternal.

h. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi perusahaan.

i. Memelihara dan mengembangkan sistem manajemen mutu perusahaan.

j. Menyiapkan laporan perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.

k. Mengkoordinasikan bahan-bahan laporan untuk Rapat Komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

l. Melaksanakan kegiatan kesekretariatan perusahaan.

m. Menyiapkan laporan kegiatan Sekretaris Perusahaan secara benar dan Tepat waktu.

4. Sales

Tugas dan wewenang Sales adalah :

a. Membantu nasabah untuk melakukan transaksi atau jual beli saham

b. Memberikan rekomendasi mengenai saham

c. Memberikan Riset atau informasi mengenai pasar modal

d. Mengkomunikasikan segala hal yang menyangkut perusahaan

5. Sales Assistant

Tugas dan wewenang Sales Assistant adalah :

a. Membantu Sales dalam melakukan intruksi dari nasabah

b. Follow up terhadap masalah yang menyangkut administrasi

c. Menyiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh sales guna melakukan service bagi nasabah

6. Information Technology (IT)

Tugas dan wewenang IT adalah :

a. Hardware: merakit, troubleshoot, minta penawaran harga, beli peripheral.

b. Software: instal, maintenance, dan update.

c. Jaringan: merancang, memasang kabel, bikin server, pasang koneksi internet, maintenance jaringan intranet/internet n server.

d. Sistem Informasi: menganalisa sistem, bikin situs, hosting, admin web, milis, editorial Internet.

e. Kebijakan Pengembangan: merancang program pengembangan, presentasi, survei.

f. Pengembangan SDM: memberi pelatihan, bikin panduan.

g. Administrasi: laporan pertanggungjawaban, operator web.

7. Compliance

Tugas dan Wewenang Compliance adalah :

a. menetapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan Bank telah memenuhi seluruh peraturan Bank Indonesia dan peraturan perundangundangan lain yang berlaku dalam rangka pelaksanaan prinsip kehati-hatian;

b. memantau dan menjaga agar kegiatan usaha Bank tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku;

c. memantau dan menjaga kepatuhan Bank terhadap seluruh perjanjian dan komitmen yang dibuat oleh Bank kepada Bank Indonesia.

8. Accounting

Tugas dan Wewenang Accounting adalah :

a. Mengkoordinasikan pengendalian kegiatan Akuntansi Manajemen, Keuangan dan Sistem Informasi Keuangan
b. Melakukan analisis terhadap laporan keuangan dan laporan akuntansi manajemen perusahaan.
c. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan bidang keuangan sesuai dengan target yang ditentukan.
d. Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
e. Mengusulkan sistem dan prosedur akuntansi dan keuangan yang memadai untuk pengembangan sistem informasi akuntansi & keuangan dan bentuk-bentuk pelaporan.
f. Mengevaluasi dan menyampaikan laporan keuangan (neraca, laporan laba/rugi, laporan arus kas) yang auditable secara berkala beserta perinciannya (bulanan, triwulan maupun akhir tahun) sesuai dengan kebijakan akuntansi kepada Direksi.
g. Mengevaluasi kajian kelayakan investasi dalam surat-surat berharga, akuisisi, merger dan privatisasi.
h. Mengevaluasi dan menyampaikan bahan-bahan laporan untuk Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) kepada Direksi.

i. Melaksanakan perencanaan dan pengendalian anggaran bulanan, triwulanan dan tahunan.

j. Memeriksa pengajuan Rencana Kebutuhan (RK) dan uang kas kecil (petty cash).

k. Mengevaluasi rencana kebutuhan biaya operasional dan modal kerja serta rencana penerimaan dan pengeluaran Kas/Bank.

l. Mengelola alat-alat pembayaran dan surat-surat berharga.

9. Marketing

Tugas dan wewenang Marketing adalah :

a. Sebagai bagian yang memperkenalkan perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang di keluarkan oleh perusahaan

b. Menghasilakn pemasukan bagi perusahaan dengan menjual produk perusahaan

c. Menjalin hubungan antara perusahaan dan lingkungan ekternal

d. Meniliki tugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk mendukung peningkatan kualitas dan penjualan produk.

10. Settlement

Tugas dan wewenang Settlement adalah :

a. Memberikan approval bagi nasabah untuk kenaikan limit transaksi

b. Membuat n merecord transaksi nasabah

c. Melakukan follow up mengenai masalah yang berthubungan dengan transaksi nasabah

d. Memnentukan limit trading dan transaksi sales serta nasabah

11. Client Account

Tugas dan wewenang Client Account adalah :

a. Memproses pembukaan opening account baru
b. Mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan nasabah
c. Menyimpan data-data berikut perubahan data yang berhubungan dengan nasabah
d. Menyimpan portofolio transaksi nasabah
e. Mengecek pengiriman surat dan bukti transaksi lainnya

12. Electronical Bussines (E-Biz)

Tugas dan wewenang E-Biz adalah :

a. Memberikan informasi mengenai sistem Online Trading
b. Melakukan approval untuk pembukaan online trading
c. Memproses aktivasi Online trading
d. Memlakukan follow up terhadap masakah yang dihadapi oleh nasabah serta sales apabila menghadapi masalah mengenai online trading

13. Research

Tugas dan wewenang Reasearch adalah :

a. Memberikan riset harian kepada seluruh sales
b. Meberikan riset saham-saham yang diminta oleh nasabah dan sales
c. Memberikan Training riset apabila perusahaan melakukan training kepada perusahaan lain atau calon nasabah

14. Human Resource Department (HRD)

Tugas dan wewenang HRD adalah :

a. Melakukan pengrekrutan terhadap karyawan baru
b. Menetuntukan spesifikasi atau kualifikasi atau kriteria untuk karyawan baru
c. Merecord data absensi karyawan
d. Melakukan Maintenance terhadap karyawan

15. Credit Risk Management (CRM)

Tugas dan wewenang CRM adalah :

a. Memantau transaksi nasabah
b. Memberikan Informasi mengenai Transaksi yang berjalan atau jatuh tempo kepada sales
c. Melakukan approve kepada limit trading masing remote trading
d. Mengontrol remote trasing tiap-tiap sakes

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

1. Penjualan Ritel dan Institusional

   UOB kayhian adalah pialang saham terbesar di singapura, dengan 948 personil penjualan ritel dan institusional. di samping itu, kami memiliki 346 eksekutif penjualan meliputi thailand, hongkong, cina, yang philiphines, malaisya, Indonesia, Inggris, Amerika Serikat dan kanada. dengan cakupan riset regional kami, maka kami mampu menyediakan distribusi penjualan regional yang baik sebagai lebar dan kedalaman.

2. Akuisisi Keuangan

   Kami telah bertindak sebagai financer / arranger untuk transaksi untuk kepala memperoleh saham strategis di perusahaan yang terdaftar daerah. differentiators kunci kami sangat responsif, layanan yang inovatif dan bijaksana.

3. InternetPialang

   Pelanggan online kami dasar dan transaksi yang tumbuh di belakang aktivitas internet meningkat tradung. selain membuat perbaikan sistem, kami juga akan establising hub perdagangan regional secara online availing klien regional kami kemampuan untuk perdagangan pasar tertentu global utama, seperti Amerika Serikat, Hongkong, dan singapura.

4. PerusahaanPenasehatKeuangan

   kami memiliki tim penelitian yang berdedikasi dan berpengalaman meliputi Singapura, Malaysia, Thailand, Indonesia dan Cina lebih besar pasar. kami juga pemimpin pasar di singapura dalam menyediakan layanan penjaminan emisi dan penempatan dalam daftar baikprimerdansekunder.

5. Marjin-Keuangan

   Marjin kita - bisnis pembiayaan berbasis melengkapi penjualan kami dan kemampuan distribusi. itu adalah bagian dari suite layanan yang kami berikan sebagai pusat layanan satu atap untuk klien perusahaan dan kekayaan bersih tinggi kami.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. UOB Kay Hian Securities Bandung yang berjumlah 111 orang kemudian diambil 53 orang responden sebagai sampel. Berikut ini adalah karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik ini masing-masing responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	18	33,96
2	Wanita	35	66,04
Jumlah Responden		**53**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data yang diperoleh, maka komposisi karyawan PT. UOB Kay Hian Securities Bandung sebagian besar wanita yaitu 35 orang atau sebanyak 66,04%. Banyaknya karyawan wanita dibandingkan karyawan pria hal ini dikarenakan PT. UOB Kay Hian Securities Bandung tingkat risiko dan beban pekerjaannya relatif ringan jadi lebih banyak karyawan Wanita daripada Pria.

Tabel 4.2

Karakteristrik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	15	28,3
2	26-35 Tahun	20	37,74
3	36-45 Tahun	15	28,3
4	> 45 Tahun	3	5,66
Jumlah Responden		**53**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan PT. UOB Kay Hian Securities Bandung adalah berusia antara 26-35 tahun sebanyak 20 orang atau 37,74%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah dalam katagori usia produktif, dimana seorang karyawan membutuhkan kondisi fisik, kecakapan, dan keluwesan dalam menawarkan produk perusahaan.

Tabel 4.3

Karakteristrik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA	0	0
4	Diploma	22	41,51
5	Sarjana	31	58,49
Jumlah Responden		**53**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah latar pendidikan Sarjana sebanyak 31 orang atau 41,51%. Hal ini dikarenakan PT. UOB Kay Hian Securities Bandung memiliki batas penerimaan pendidikan yaitu diploma III dikarenakan dengan beban pekerjaan yang menuntut untuk memiliki pengetahuan yang lebih tinggi.

Tabel 4.4

Karakteristrik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 10 Tahun	39	73,58
2	11 - 20 Tahun	14	26,42
3	21 - 30 Tahun	0	0
4	31 - 40 Tahun	0	0
5	31 - 40 Tahun	0	0
Jumlah Responden		**53**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil tabel 4.4 di atas sebanyak 39 responden 73.58% masa kerjanya antara <10 Tahun. Hal ini dikarenakan rata-rata karyawan PT. UOB Kay Hian Securitiies Bandung merasa sudah cukup lama bekerja dan dengan rata-rata umur responden yang relatif masih muda mereka menginginkan pindah dan bertahan < 10 tahun untuk mendapatkan pengalaman kerja lainnya.

4.3 Analisis Deskriptif

Untuk memperoleh gambaran tentang kondisi budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden. Untuk mempermudah dalam

memberikan penilaian terhadap data hasil tanggapan responden, maka dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden sebagaimana telah diungkapkan pada Bab sebelumnya.

4.3.1 Analisis Hasil Deskriptif Budaya Organisasi

Pengukuran variabel budaya organisai digunakan tujuh indikator, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresipan dan kemantapan. Berikut ini hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk indikator-indikator budaya organisasi PT. UOB Kay Hian Securities Bandung dengan jumlah responden sebanyak 53 orang:

Tabel 4.5

Hasil Persentase Skor Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator dan Pertanyaan		Tanggapan					Akor Aktual	Akor Ideal	%	Kriteria
			SS	S	RR	TS	STS				
1	Inovasi dan Pengambilan risiko	Perusahaan mendukung anda untuk inovatif dalam mengoprasionalkan sistem online	0	9	22	16	6	140	265	52,8	Cukup
		Dengan adanya inovasi perusahaan mendukung anda untuk mengambil risiko	0	3	26	24	0	138	265	52,1	Cukup
2	Perhatian Terhadap Detail	Perusahaan memperhatikan karyawan dalam kecermatan terhadap pekerjaan yang dilakukan	0	46	2	5	0	200	265	75,5	Baik
		Perusahaan memperhatikan karyawan dalam melakukan analisis terhadap pekerjaan yang dilakukan	0	31	14	5	3	179	265	67,5	Cukup
		Perusahaan memperhatikan karyawan dalam perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan	0	44	7	2	0	201	265	75,8	Baik
3	Orientasi Hasil	Perusahaan memfokuskan karyawan pada hasil bukan pada proses atau teknik dalam melakukan pekerjaan	0	10	8	31	4	130	265	49,1	Tidak Baik
4	Orientasi Orang	Perusahaan memperhitungkan efek orang-orang dalam mengambil keputusan manajemen	0	29	21	3	0	185	265	69,8	Baik
5	Orientasi Tim	Perusahaan mengorganisasikan kegiatan kerja sekitar tim bukannya individu	0	39	9	5	0	193	265	72,8	Baik
6	Keagresipan	Perusahaan mendorong karyawan agar agresif dalam melakukan pekerjaan	0	14	14	20	5	143	265	54,0	Cukup
7	Kemantapan	Perusahaan menekankan agar budaya organisasi yang sudah baik untuk dipertahankan	0	48	0	5	0	202	265	76,2	Baik
Total								**1711**	**2650**	**64,6**	**cukup**

Sumber: Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa budaya organisasi yang tercipta pada PT. UOB Kay Hian Securities secara keseluruhan masuk kedalam kriteria cukup. Indikator Budaya Organisasi yang memiliki persentase skor tertinggi

adalah kemantapan, bahwa perusahaan menekankan agar budaya organisasi yang sudah baik untuk dipertahankan, sedangkan indikator budaya organisasi yang memiliki persentase skor terendah adalah Orientasi hasil, Perusahaan memfokuskan karyawan pada hasil bukan pada proses atau teknik dalam melakukan pekerjaan .

Selanjutnya untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator budaya organisasi PT. UOB Kay Hian Securities Bandung akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap

Perusahaan mendukung anda untuk inovatif dalam mengoprasionalkan sistem online

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	9	17,0
	Ragu-ragu	3	22	41,5
	Tidak Setuju	2	16	30,2
	Sangat Tidak Setuju	1	6	11,3
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.6 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 22 orang atau 41,5% diketahui bahwa jawaban terbanyak responden menyatakan ragu-ragu bahwa

perusahaan mendukungnya untuk inovatif dalam mengoprasionalkan sistem online. Hal ini berarti karyawan belum merasa mampu dan mengerti betul cara mengoperasionalkan sistem online tersebut dengan baik.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap

Dengan adanya inovasi perusahaan mendukung anda untuk mengambil risiko

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	3	5,7
	Ragu-ragu	3	26	49,1
	Tidak Setuju	2	24	45,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.7 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 26 orang atau 49,1% diketahui bahwa jawaban terbanyak responden menyatakan ragu-ragu dengan adanya inovasi perusahaan mendukung karyawan untuk pengambilan risiko. Hal ini bahwa perusahaan kurang mendukung karyawan untuk melakukan inovasi supaya karyawan berani untuk mengambil risiko.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Terhadap

Perusahaan memperhatikan karyawan dalam kecermatan terhadap pekerjaan yang dilakukan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	46	86,8
	Ragu-ragu	3	2	3,8
	Tidak Setuju	2	5	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.8 di atas, sebagian besar responden sebanyak 46 orang atau 86,8% menyatakan setuju bahwa perusahaan memperhatikan karyawan dalam kecermatan pekerjaan yang dilakukan.Hal ini berarti perusahaan sudah baik dalam memperhatikan kecermatan pekerjaan yang dilakukan karyawannya.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Terhadap

Perusahaan memperhatikan karyawan dalam melakukan analisis terhadap pekerjaan yang dilakukan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	31	58,8
	Ragu-ragu	3	14	26,4
	Tidak Setuju	2	5	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	3	5,7
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.9 di atas, sebagian besar responden sebanyak 31 orang atau 58,8% menyatakan setuju bahwa perusahaan memperhatikan karyawan dalam melakukan analisis terhadap pekerjaan yang dilakukan.Hal ini berarti perusahaan sudah mampu untuk menganalisis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Terhadap

Perusahaan memperhatikan karyawan dalam perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	44	83,0
	Ragu-ragu	3	7	13,2
	Tidak Setuju	2	2	3,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.10 di atas, sebagian besar responden sebanyak 44 orang atau 83,0% menyatakan setuju bahwa perusahaan memperhatikan karyawan dalam perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan sudah melakukan perhatian kepada karyawannya dalam melakukan tugas sehingga tugas yang dilakukan sangat cermat dan hat-hati.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Terhadap

Perusahaan memfokuskan karyawan pada hasil bukan pada proses atau teknik dalam melakukan pekerjaan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	10	18,9
	Ragu-ragu	3	8	15,1
	Tidak Setuju	2	31	58,8
	Sangat Tidak Setuju	1	4	7,5
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.11 di atas, sebagian besar responden sebanyak 31 orang atau 58,5% responden menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan memfokuskan karyawan pada hasil bukan pada proses atau teknik dalam melakukan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa perusahaan lebih melihat kepada hasil pekerjaan yang dilakukan bukan proses dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Terhadap

Perusahaan memperhitungkan efek orang-orang dalam mengambil keputusan manajemen

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
7	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	29	54,7
	Ragu-ragu	3	21	39.6
	Tidak Setuju	2	3	5,7
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.12 di atas, sebagian besar responden sebanyak 29 orang atau 54,7% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memperhitungkan efek orang-orang dalam mengambil keputusan manajemen.hal ini berarti perusahaan sudah baik dalam mengambil keputusan manajemen dengan memperhitungkan efek orang-orang yang bersangkutan dalam perusahaan.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Terhadap

Perusahaan mengorganisasikan kegiatan kerja sekitar tim bukannya individu

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
8	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	39	73,6
	Ragu-ragu	3	9	17,0
	Tidak Setuju	2	5	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.13 di atas, sebagian besar responden sebanyak 39 orang atau 73,6% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan mengorganisasikan kegiatan kerja sekitar tim bukannya individu.hal ini berarti bahwa perusahaan sudah mengorientasikan kegiatan kerja sekitar tim yang dapat mempermudah pekerjaan karyawan.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Terhadap

Perusahaan mendorong karyawan agar agresif dalam melakukan pekerjaan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
9	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	14	26,4
	Ragu-ragu	3	14	26,4
	Tidak Setuju	2	20	37,7
	Sangat Tidak Setuju	1	5	9,4
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.14 di atas, sebagian besar responden sebanyak 20 orang atau 37,7% responden menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan agar agresif dalam melakukan pekerjaan.hal ini berarti perusahaan kurang dalam melakukan dorongan kepada karyawannya agar supaya agresif dalam melakukan pekerjaan dalam hal ini manajemen harus melakukan perbaikan.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Terhadap

Perusahaan menekankan agar budaya organisasi yang sudah baik un tuk dipertahankan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
10	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	48	90,6
	Ragu-ragu	3	0	0,0
	Tidak Setuju	2	5	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	9,4
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.15 di atas, sebagian besar responden sebanyak 48 orang atau 90,6% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan menekankan agar budaya organisasi yang sudah baik untuk dipertahankan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan merasa budaya organisasi yang terciptya saat ini sudah baik untuk dipertahankan.

4.3.2 Analisis Hasil Deskriptif Motivasi Kerja

Pada sub bab ini akan dipaparkan hasil tabulasi jawaban kuesioner mengenai kepuasan Motivasi kerja. Data yang diperlukan untuk penelitian ini berasal dari jawaban atas kuesioner yang telah didistribusikan kepada 53 responden. Tabel 4.16 berikut ini merupakan akumulasi dari tanggapan responden atas indikator-indikator motivasi kerja.

Tabel 4.16

Hasil Persentase Skor Motivasi Kerja

No	Indikator & Ukuran		Tanggapan					Akor Aktual	Akor Ideal	%	Kriteria
			SS	S	RR	TS	STS				
1	Teknik Pemenuhan Kebutuhan	Situasi kerja saat ini membuat anda nyaman dan menyenangkan	0	24	19	7	3	170	265	64,2	Cukup Rendah
		Hubungan dengan sesama karyawan selama ini terjalin baik	0	28	20	5	0	182	265	68,7	Tinggi
		Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat anda merasa aman dalam bekerja	1	15	27	10	0	166	265	62,6	Cukup Rendah
		Asuransi yang diberikan perusahaan membuat anda merasa aman dalam bekerja	0	7	24	10	12	132	265	49,8	Rendah
		Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0	7	23	15	8	135	265	50,9	Rendah
		Gaji yang anda terima tiap bulannya selalu tepat waktu	19	29	3	2	0	224	265	84,5	Sangat Tinggi
2	Teknik Komunikasi Persuasif	Interaksi yang terjalin antara atasan dengan karyawan terjalin baik	2	10	9	29	3	138	265	52,1	Cukup Rendah
		Komunikasi yang terjalin antara atasan dengan karyawan sangat komunikatif	3	8	27	6	9	149	265	56,2	Cukup Rendah
		Atasan selalu memberikan kesempatan untuk memberikan ide kepada karyawan	0	25	20	5	3	173	265	65,3	Cukup Rendah
		Atasan selalu memberikan kesempatan untuk mengikuti acara-acara yang diselenggarakan oleh perusahaan	0	16	31	6	0	169	265	63,8	Cukup Rendah
Total								**1638**	**2650**	**61,8**	**Cukup**

Sumber: Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dikatagorikan cukup rendah, artinya para karyawan merasa pemenuhan kebutuhan dan komunikasi atasan kepada karyawan kurang di penuhi oleh perusahaan. Indikator motivasi kerja yang memiliki persentase skor tertinggi adalah hubungan antar sesama karyawan terjalin baik, hal ini berarti

lingkungan kerja dapat tercipta dengan nyaman dan dapat meningkatkan motivasi untuk lebih semangat dalam bekerja. Sebaliknya indikator motivasi yang terendah ditunjukkan oleh asuransi yang diberikan oleh perusahaan belum membuat karyawan merasa aman dan nyaman.

Untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator motivasi kerja karyawan PT. UOB kay Hian Securities Bandung sebagai berikut :

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Terhadap

Situasi kerja saat ini membuat anda nyaman dan menyenangkan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	24	45,3
	Ragu-ragu	3	19	35,8
	Tidak Setuju	2	7	13,2
	Sangat Tidak Setuju	1	3	5,7
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.17 di atas, sebagian besar responden sebanyak 24 orang atau 45,3% responden menyatakan setuju bahwa situasi kerja saat ini membuat nyaman dan menyenangkan. Hal ini berarti bahwa karyawan sudah merasa nyaman dan menyenangkan berada dalam lingkungan kerja saat ini.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Terhadap

Hubungan dengan sesama karyawan selama ini terjalin baik

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	28	52,8
	Ragu-ragu	3	20	37,7
	Tidak Setuju	2	5	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.18 di atas, sebagian besar responden sebanyak 28 orang atau 52,8% responden menyatakan setuju bahwa hubungan dengan sesama karyawan selama ini terjalin baik. Hal ini berarti karyawan merasa nyaman berhubungan dengan sesama karyawan di perusahaan hal ini dapat meningkatkan semangat bekerja.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Terhadap

Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat anda merasa aman dalam bekerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	5	1	1,9
	Setuju	4	15	28,3
	Ragu-ragu	3	27	50,9
	Tidak Setuju	2	10	18,9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.19 di atas, sebagian besar responden sebanyak 27 orang atau 50,9% responden menyatakan ragu-ragu bahwa tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat responden merasa aman dalam bekerja.hal ini berarti bahwa perusahaan kurang memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan nya ini merupakan tugas dan kewajiban bagi manajemen untuk memberikan tujangan kesehatan untuk karyawannya.

Tabel 4.20

Tanggapan Responden Terhadap

Asuransi yang diberikan perusahaan membuat anda merasa aman dalam bekerja

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	7	13,2
	Ragu-ragu	3	24	45,3
	Tidak Setuju	2	10	18,9
	Sangat Tidak Setuju	1	12	22,6
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.20 di atas, sebagian besar responden sebanyak 24 orang atau 45,3% responden menyatakan ragu-ragu bahwa asuransi yang diberikan perusahaan membuat anda merasa aman dalam bekerja.hal ini berarti tidak adanya keseriusan perusahaan dalam memberikan asuransi kepada karyawannya sehingga hasil tanggapan responden ragu-ragu terhadap asuransi yang diperikan perusahaan.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Terhadap

Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	7	13,2
	Ragu-ragu	3	23	43,4
	Tidak Setuju	2	15	28,3
	Sangat Tidak Setuju	1	8	15,1
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.21 di atas, sebagian besar responden sebanyak 23 orang atau 43,4% responden menyatakan ragu-ragu bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini menyatakan bahwa ada ketidak sesuaian antara gaji dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden Terhadap

Gaji yang diterima selalu tepat waktu

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	5	19	35,8
	Setuju	4	29	54,7
	Ragu-ragu	3	3	5,7
	Tidak Setuju	2	2	3,8
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.22 di atas, sebagian besar responden sebanyak 29 orang atau 54,7% responden menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima tiap bulannya selalu tepat waktu. Hal ini menyatakan bahwa perusahan dalam memberikan gaji tiap bulannya selalu tepat waktu.

Tabel 4.23

Tanggapan Responden Terhadap

Interaksi yang terjalin antara atasan dengan karyawan terjalin baik

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
7	Sangat Setuju	5	2	3,8
	Setuju	4	10	18,9
	Ragu-ragu	3	9	17,0
	Tidak Setuju	2	29	54,7
	Sangat Tidak Setuju	1	3	5,7
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.23 di atas, sebagian besar responden sebanyak 29 orang atau 54,7% responden menyatakan tidak setuju bahwa interaksi yang terjalin antara atasan dengan karyawan terjalin baik.

Tabel 4.24

Tanggapan Responden Terhadap

Komunikasi yang terjalin antara atasan dengan karyawan sangat komunikatif

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
8	Sangat Setuju	5	3	5,7
	Setuju	4	8	15,1
	Ragu-ragu	3	27	50,9
	Tidak Setuju	2	6	11,3
	Sangat Tidak Setuju	1	9	17
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.24 di atas, sebagian besar responden sebanyak 27 orang atau 50,9% responden menyatakan ragu-ragu bahwa komunikasi yang terjalin antara atasan dengan karyawan sangat komunikatif.hal ini menyatakan bahwa komunikasi antar karyawan dengan atasan kurang baik terjalin seperti yang terpapar dalam fenomena bahwa mayoritas atasan adalah berasal dari orang luar negeri.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden Terhadap

Atasan selalu memberikan kesempatan untuk memberikan ide kepada karyawan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
9	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	25	47,2
	Ragu-ragu	3	20	37,7
	Tidak Setuju	2	5	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	3	5,7
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.25 di atas, sebagian besar responden sebanyak 25 orang atau 47,2% responden menyatakan setuju bahwa atasan selalu memberikan kesempatan untuk memberikan ide kepada karyawan.hal ini meyatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan karyawanannya untuk memberika ide dalam setiap pekerjaan atau permasalahan yang dihadapi.

Tabel 4.26

Tanggapan Responden Terhadap

Atasan selalu memberikan kesempatan untuk mengikuti acara-acara yang diselenggarakan oleh perusahaan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
10	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	16	30,2
	Ragu-ragu	3	31	58,5
	Tidak Setuju	2	6	11,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.26 di atas, sebagian besar responden sebanyak 31 orang atau 58,5% responden menyatakan ragu-ragu bahwa atasan selalu memberikan kesempatan untuk mengikuti acara-acara yang diselenggarakan oleh perusahaan.hal ini berarti bahwa perusahaan membatasi karyawannya untuk ikut serta dalam acara-acara yang diselenggarakan oleh perusahaan.

4.3.3 Analisis Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan digunakan enam indikator. Adapun hasil akumulasi dari tanggapan responden untuk masing-masing indikator kepuasan kerja karyawan disajikan dalam Tabel berikut ini :

Tabel 4.27

Hasil Persentase Skor Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator & Ukuran		Tanggapan					Akor Aktual	Akor Ideal	%	Kriteria
			SS	S	RR	TS	STS				
1	Kepuasan Gaji	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan	6	5	17	15	10	141	265	53,2	Cukup Puas
		Gaji yang diterima tiap bulannya tepat waktu	19	30	4	0	0	227	265	85,7	Sangat Puas
2	Pekerjaan itu Sendiri	Pekerjaan yang anda miliki saat ini sesuai dengan keahlian yang dimiliki	0	22	18	10	3	165	265	62,3	Cukup Puas
		Pekerjaan yang anda miliki saat ini sudah sesuai dengan pengalaman yang dimiliki	0	26	23	4	0	181	265	68,3	Puas
		Pekerjaan yang anda miliki sudah sesuai dengan keinginan	2	7	10	16	18	118	265	44,5	Tidak Puas
3	Rekan Sekerja	Hubungan yang terjalin dengan rekan sekerja harmonis	0	34	11	5	3	182	265	68,7	Puas
		Kerjasama dengan rekan sekerja sangat diperlukan dalam menunjang kelancaran pekerjaan	39	10	3	1	0	246	265	92,8	Sangat Puas
4	Atasan	Atasan memberikan tugas yang berlaku adil	0	40	9	4	0	195	265	73,6	Puas
		Atasan sangat peduli terhadap karyawan	1	40	8	4	0	197	265	74,3	Puas
5	Promosi	Atasan memberikan kesempatan yang sangat besar untuk melakukan promosi jabatan	0	28	20	5	0	182	265	68,7	Puas
6	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan aman	0	48	5	0	0	207	265	78,1	Puas
Total								**2041**	**2915**	**70,0**	**Puas**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dikatagorikan puas, artinya para karyawan puas atas gaji, promosi, rekan kerja dan supervisi yang dilakukan oleh atasan. Indikator kepuasan kerja yang memiliki persentase skor tertinggi adalah Kerjasama dengan rekan

sekerja sangat diperlukan dalam menunjang kelancaran pekerjaan, hal ini berarti Karyawan merasa penting dalam bekerjasama guna memperlancar pekerjaan yang dilakukan dan efektivitas kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, sehingga memberikan kepuasan yang tinggi bagi karyawan. Sebaliknya indikator kepuasan yang terendah ditunjukkan oleh Pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keinginan kepuasan karyawan atas pekerjaannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator Kepuasan kerja karyawan PT. UOB kay Hian Securities Bandung sebagai berikut :

Tabel 4.28

Tanggapan Responden Terhadap

Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
1	Sangat Setuju	5	6	11,3
	Setuju	4	5	9,4
	Ragu-ragu	3	17	32,1
	Tidak Setuju	2	13	28,3
	Sangat Tidak Setuju	1	10	18,9
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.28 di atas, sebagian besar responden sebanyak 17 orang atau 32,1%

responden menyatakan ragu-ragu bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.29

Tanggapan Responden Terhadap

Gaji yang diterima tiap bulannya tepat waktu

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
2	Sangat Setuju	5	19	35,8
	Setuju	4	30	56,6
	Ragu-ragu	3	4	7,5
	Tidak Setuju	2	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.29 di atas, sebagian besar responden sebanyak 30 orang atau 56,6% responden menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima tiap bulannya tepat waktu.hal ini menyatakan bahwa perusahaan dalam memberikan gaji selalu tepat pada waktunya.

Tabel 4.30

Tanggapan Responden Terhadap

Pekerjaan yang anda miliki saat ini sesuai dengan keahlian yang dimiliki

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
3	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	22	41,5
	Ragu-ragu	3	18	34,0
	Tidak Setuju	2	10	18,9
	Sangat Tidak Setuju	1	3	5,7
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.30 di atas, sebagian besar responden sebanyak 22 orang atau 41,5% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang anda miliki saat ini sesuai dengan keahlian yang dimiliki.hal ini menyatakan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tabel 4.31

Tanggapan Responden Terhadap

Pekerjaan yang anda miliki saat ini sudah sesuai dengan pengalaman yang dimiliki

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
4	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	26	49,1
	Ragu-ragu	3	23	43,4
	Tidak Setuju	2	4	7,5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.31 di atas, sebagian besar responden sebanyak 22 orang atau 49,1% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang anda miliki saat ini sudah sesuai dengan pengalaman yang dimiliki. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa nyaman dan bisa menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.32

Tanggapan Responden Terhadap

Pekerjaan yang anda miliki sudah sesuai dengan keinginan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
5	Sangat Setuju	5	2	3,81
	Setuju	4	7	13,2
	Ragu-ragu	3	10	18,9
	Tidak Setuju	2	16	30,2
	Sangat Tidak Setuju	1	18	34,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.32 di atas, sebagian besar responden sebanyak 18 orang atau 34% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pekerjaan yang dimiliki sudah sesuai dengan keinginan.hal ini menyatakan bahwa mayoritas merasa kurang nyaman dengan pekerjaan mereka selama ini dapat di indikasi dari beban pekerjaan yang mereka tanggung.

Tabel 4.33

Tanggapan Responden Terhadap

Hubungan yang terjalin dengan rekan sekerja harmonis

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
6	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	34	64,2
	Ragu-ragu	3	11	20,8
	Tidak Setuju	2	5	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	3	5,7
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.33 di atas, sebagian besar responden sebanyak 34 orang atau 62,2% responden menyatakan setuju bahwa hubungan yang terjalin dengan rekan sekerja harmonis.hal ini menyatakan bahwa lingkungan perusahaan yang tercipta membuat para karyawan nyaman.

Tabel 4.34

Tanggapan Responden Terhadap

Kerjasama dengan rekan sekerja sangat diperlukan dalam menunjang kelancaran pekerjaan.

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
7	Sangat Setuju	5	39	73,6
	Setuju	4	10	18,9
	Ragu-ragu	3	3	5,7
	Tidak Setuju	2	1	1,9
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.34 di atas, sebagian besar responden sebanyak 39 orang atau 73,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa kerjasama dengan rekan sekerja sangat diperlukan dalam menunjang kelancaran pekerjaan.hal ini menyatakan bahwa karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan memerlukan bekerjasama guna menunjang keberhasilan tugas atau pekerjaan yang di perintahkan.

Tabel 4.35

Tanggapan Responden Terhadap

Atasan memberikan tugas yang berlaku adil

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
8	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	40	75,5
	Ragu-ragu	3	9	17,0
	Tidak Setuju	2	4	75,5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.35 di atas, sebagian besar responden sebanyak 40 orang atau 75,5% responden menyatakan setuju bahwa atasan memberikan tugas yg berlaku adil.hal ini berarti bahwa atasan dalam memberikan tugas tidak pandang bulu.

Tabel 4.36

Tanggapan Responden Terhadap

Atasan sangat peduli terhadap karyawan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
9	Sangat Setuju	5	1	1,9
	Setuju	4	40	75,5
	Ragu-ragu	3	8	15,1
	Tidak Setuju	2	4	75,5
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.36 di atas, sebagian besar responden sebanyak 40 orang atau 75,5% responden menyatakan setuju bahwa atasan sangat peduli terhadap karyawan.hal ini berarti bahwa karyawan merasakan kepedulian yang culup tinggi dari atasan hal ni dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 4.37

Tanggapan Responden Terhadap

Atasan memberikan kesempatan yang sangat besar untuk melakukan promosi jabatan

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
10	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	28	52,8
	Ragu-ragu	3	20	37,7
	Tidak Setuju	2	5	9,4
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.37 di atas, sebagian besar responden sebanyak 28 orang atau 52,8% responden menyatakan setuju bahwa atasan memberikan kesempatan yang yang sangat besar untuk melakukan promosi.hal ini berarti bahwa perusahaan memberikan jalan sebesar-besarnya kepada karuyawan nya dalam hal pengembangan karir dalam perusahaan.

Tabel 4.38

Tanggapan Responden Terhadap

Lingkungan kerja saat ini sangat aman dan nyaman

No Pert	Tanggapan	Bobot	Frek.	%
11	Sangat Setuju	5	0	0,0
	Setuju	4	48	90,6
	Ragu-ragu	3	5	9,4
	Tidak Setuju	2	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah			**53**	**100**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.38 di atas, sebagian besar responden sebanyak 48 orang atau 90,6% responden menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan aman. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan merasa sudah nyaman bahwa lingkungan kerja yang tercipta saat ini nyaman dan aman.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dan dalam analisis verifikatif ini dilakukan beberapa pengujian statistik sebagai berikut :

4.4.1 Analisis Korelasi

Pada bagian ini akan dilakukan analisis pengaruh dari variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Untuk melakukan analisis ini digunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

Tahap pertama adalah melakukan Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan statistik komputer, diperoleh nilai korelasi Budaya Organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), sebagai berikut :

Tabel 4.39

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,729	,908
	X1	,729	1,000	,627
	X2	,908	,627	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	53	53	53
	X1	53	53	53
	X2	53	53	53

Tabel 4.40

Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi Nilai r
0,800-1,000	Sangat kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber:Sugiyono(2006:216)

Hasil perhitungan korelasi Pearson pada Tabel 4.40 di atas dapat intepretasikan sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara budaya organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,729 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang kuat. Ini berarti perusahaan dapat mempertahankan faktor budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena terbukti dari hasil analisis korelasi ini ternyata budaya organisasi ini telah mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Keeratan hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,908 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang sangat kuat.

4.4.2 Perhitungan Analisis Jalur

Pada diagram jalur dapat dilihat variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kepuasan kerja kerja karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh budaya organisai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menyusun matriks korelasi antar variabel independen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel penyebab adalah budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

$$R = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}000 & 0{,}627 \\ 0{,}627 & 1{,}000 \end{bmatrix} \end{array}$$

2) Menghitung invers dari matriks korelasi antara budaya organisai (X_1) dengan motivasi kerja (X_2).

$$R^{-1} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}649 & -1{,}034 \\ -1{,}034 & 1{,}649 \end{bmatrix} \end{array}$$

3) Menyusun matrik korelasi antara variabel independen (budaya organisai dan motivasi kerja) dengan kepuasan kerja karyawan.

$$R = \begin{matrix} \\ X_1 \\ X_2 \end{matrix} \begin{matrix} Y \\ \left[\begin{matrix} 0{,}729 \\ 0{,}908 \end{matrix}\right. \end{matrix}$$

4) Selanjutnya untuk memperoleh koefisien jalur, kalikan invers dari matriks korelasi antara variabel independen terhadap matriks korelasi variabel independen dengan variabel dependen.

$$\begin{bmatrix} P_{X1Y} \\ P_{X2Y} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1{,}649 & -1{,}034 \\ -1{,}034 & 1{,}649 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0{,}729 \\ 0{,}908 \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} P_{X1Y} \\ P_{X2Y} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0{,}264 \\ 0{,}743 \end{bmatrix}$$

Jadi diperoleh koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,264 dan koefisien jalur variabel motivasi kerja sebesar 0,743. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 13.0 diperoleh koefisien jalur budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.41

Analisis Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,495	1,773		1,408	,165
	X1	,314	,079	,264	3,971	,000
	X2	,723	,065	,743	11,192	,000

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,264 dan 0,743 pada tabel 4.41 merupakan nilai koefisien jalur budaya organisai dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4.3 Perhitungan Koefisien Determinasi

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama.Koefisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel penyebab dengan disiplin kerja karyawan.

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} 0,264 & 0,743 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0,729 \\ 0,908 \end{bmatrix}$$

$$= 0,866 = 86,6\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 13.0 diperoleh koefisien determinasi budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.42
Koefisien Determinasi

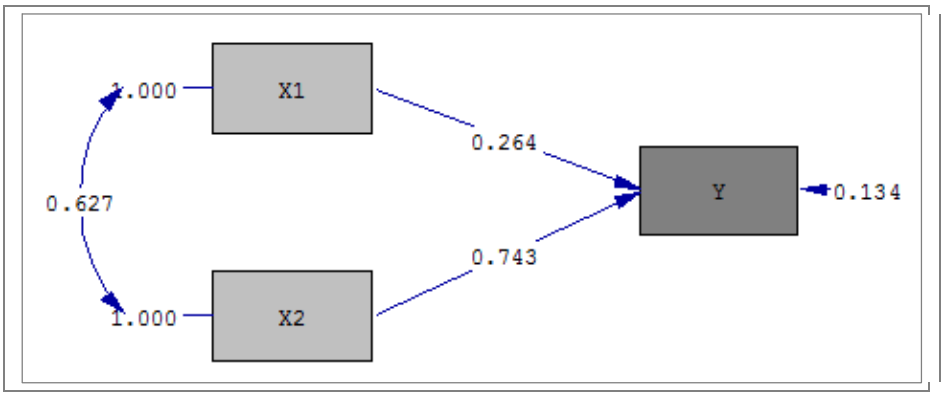
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931[a]	,866	,861	1,81567

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh bersama dari kedua variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 86,6%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati adalah sebesar 100%-86,6% = 13,4%.

Jika digambarkan, nilai koefisien korelasi antar variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh variabel lain yang sudah diperoleh tersebut dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.2

Diagram dan Koefisien Jalur

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

Y = 0,264 X1 + 0,743 X2 + 0,134

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi

4.4.4 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signfikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

a. **Pengujian Koefisien Jalur Secara bersama-sama**

$H_0 = PYX_1 = PYX_2 = 0$

Artinya Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H_a = sekurang-kurangnya ada sebuah $PYX_i \neq 0$, i = 1,2

Artinya Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis tersebutdigunakan uji F dengan formula sebagai berikut:
Tingkat signifikansi yang digunakan α=5%

$$F = \frac{(n-k-1)\sum_{i=1}^{n} P_{YiXi} r_{YXi}}{k\left\{1-\sum_{i=1}^{n} P_{YiXi} r_{YXi}\right\}}$$

$$F = \frac{(53-2-1)\times 0,866}{2\{1-0,866\}} = 162,230$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 13.0 diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.43
Uji Anova untuk uji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

ANOVA[b]

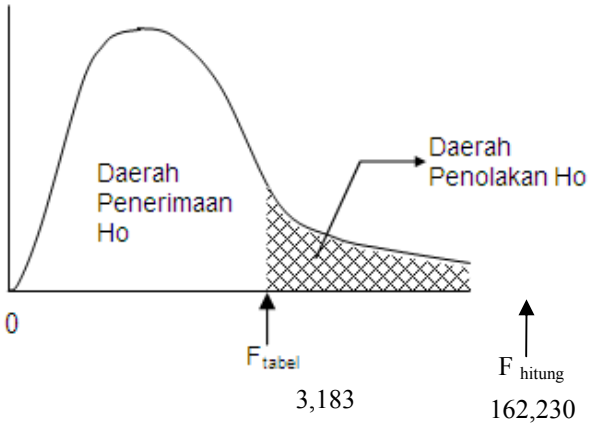
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1069,639	2	534,819	162,230	,000[a]
	Residual	164,833	50	3,297		
	Total	1234,472	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil dari tabel *ANOVAb* diperoleh nilai sig. 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan.

Uji statistik di atas mengikuti distribusi F-Snodecor dengan $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan $db_1 = 2$, dan $db_2 = 53\text{-}2\text{-}1 = 50$, diperoleh F tabel = 3,183.



Gambar 4.3

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji F

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel (162,230 > 3,183) sehingga sesuai dengan kriteria uji simultan adalah tolak H_0, artinya Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Uji Parsial (individu)

1. **Uji pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

   $H_0 = PYX_1 = 0$

   Artinya Budaya Organisasi secara individu tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

   $H_1 = PYX_1 \neq 0$

   Artinya Budaya Organisasi secara individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tingkat signifikansi yang digunakan α=5%

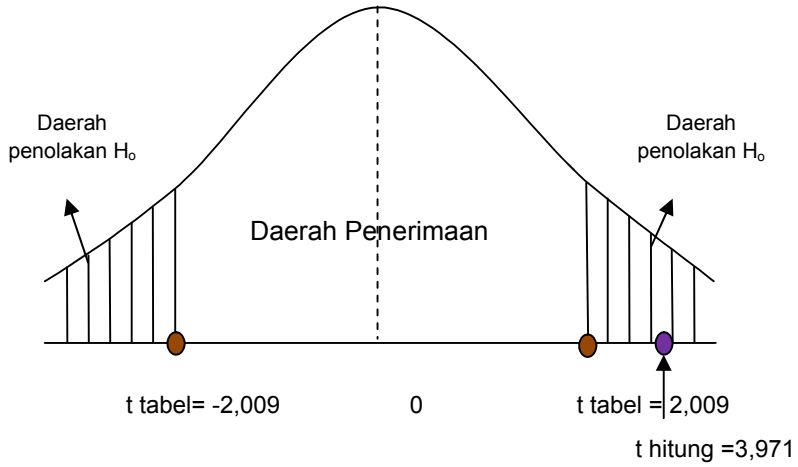
Uji statistik yang digunakan adalah:

$$t = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{YXIX2})CR_{ii}}{(n-k-1)}}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,264}{\sqrt{\frac{(1-0,866)(1,649)}{(53-2-1)}}}$$

$$t_{hitung} = 3,971$$

Dari tabel distribusi t student, dengan α=5% untuk pengujian dua pihak dan db=53-2-1=50, diperoleh nilai t tabel sebesar ± 2,009.



Gambar 4.4

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji t Variabel X1

Dari perhitungan dan gambar di atas dapat dilihat bahwa t hitung (3,971) lebih dari nilai t tabel (2,009) sehingga sesuai dengan kriteria uji parsial adalah tolak H_0, artinya Budaya Organisasi secara individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Uji pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

$H_0 = PYX_2 = 0$

Artinya Motivasi secara individu tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$H_1 = PYX_2 \neq 0$

Artinya Motivasi secara individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tingkat signifikansi yang digunakan α=5%

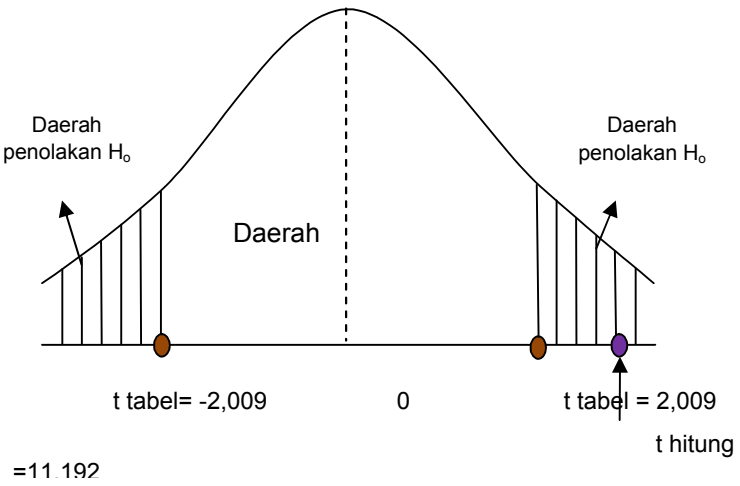
Uji statistik yang digunakan adalah:

$$t = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{YXIX2})CR_{ii}}{(n-k-1)}}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,743}{\sqrt{\frac{(1-0,866)(1,649)}{(53-2-1)}}}$$

$$t_{hitung} = 11,192$$

Dari tabel distribusi t student, dengan α=5% untuk pengujian dua pihak dan db=53-2-1=50, diperoleh nilai t tabel sebesar ± 2,009.



Gambar 4.5

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji t Variabel X2

Dari perhitungan dan gambar di atas dapat dilihat bahwa t hitung (11,192) berada lebih dari nilai t tabel (2,009) sehingga sesuai dengan kriteria uji parsial adalah tolak H_0, artinya Motivasi secara individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.4.5 Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Variabel Bebas t erhadap Variabel Terikat

Berdasarkan hasil sebelumnya, diperoleh kesimpulan yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Untuk melihat lebih jauh tentang besar pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut disajikan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsungnya.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa variabel Motivasi memberikan pengaruh lebih besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yakni 67,4%, dan pengaruh paling kecil diberikan oleh variabel Budaya Organisasi sebesar 19,2%, dan penagruh keduanya signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh Robbins (2005:55),Stanton (1981:101) dalam mangkunegara (2005-93-94) dan dan Maslow dalam usmara (2006:18).

Tabel. 4.44

Pengaruh langsung dan tidak langsung dari Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Total Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			X1	X2		
X1	0,264	6,9	-	12,3	12,3	19,2
X2	0,743	55,1	12,3	-	12,3	67,4
Total Pengaruh						86,6

- Pengaruh langsung Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 6,9% dan pengaruh tidak langsung melalui variabel Motivasi sebesar 12,3% sehingga total pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 19,2%.
- Pengaruh langsung Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 55,1% dan pengaruh tidak langsung melalui variabel Budaya Organisasi sebesar 12,3% sehingga total pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 67,4%.

4.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Menurut Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, Pasca Sarjana Universitas & Agustus Surabaya

1. Uji Simultan Budaya Organisasi dan motivasi dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara bersama-sama seluruh variabel bebas budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukan semakin bahwa semakin tinggi faktor budaya organisasi dan motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

2. Uji Parsial

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan, karena tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi maka pernyataan tentang kinerja perusahaan akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus (Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16)).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari koesmono (2005 : 79) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukan oleh koefisien jalur= 2.078 dan p(0.000) $\leq\alpha$ (0.05) artinya budaya organisasi secara positif dan searah berpengaruh terhadap kepuasan keja.

c. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya nbahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja

itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan yang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama mereka bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan.