# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

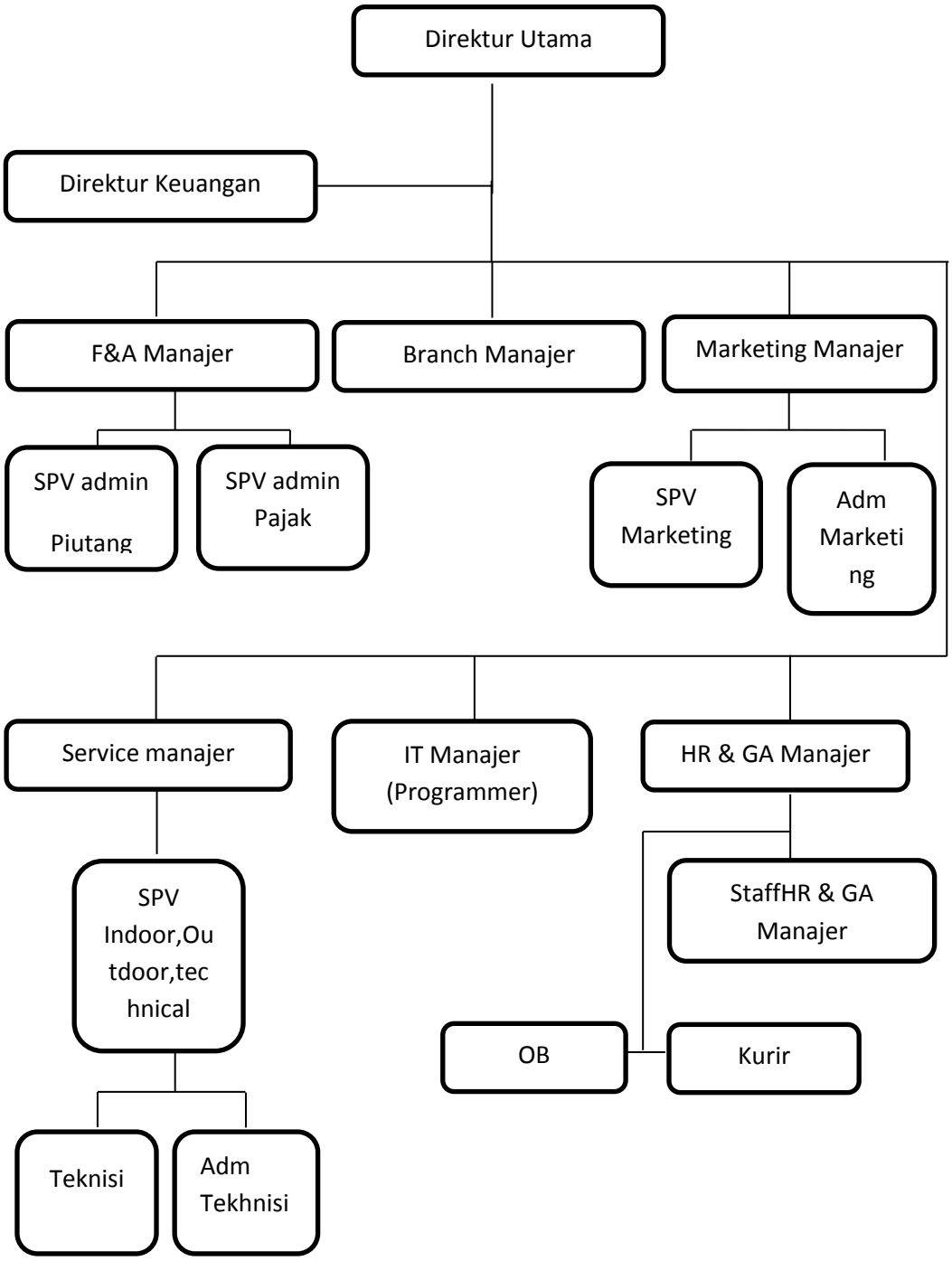
### 4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Putra Mutiara Jaya telah berdiri sejak tahun 2005 namun masih dalam naungan PT DPI (Digital Prima Imaging) Jakarta dan baru pada tahun 2013 mulai berdiri sendiri dengan kelegalitasan. PT Putra Mutiara Jaya dan memiliki Head Office yang beralamat di Jalan Batununggal Indah 1 no 72 Kota Bandung.

PT Putra Mutiara Jaya yang memiliki tiga cabang dikota besar yang diantaranya Bandung, Solo dan Surabaya perusahaan berbadan hukum dengan kelegalitasan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan nomor : AHU-46923. AH.01.01.Tahun 2013. Jenis usaha yang dilakukan peusahaan adalah bergerak dibidang penjualan barang dan jasa yaitupenjualan mesin large printer, bahan baku printing serta jasa service printer (www.printmate.co.id).

### 4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-berbeda tersebut diintegrasikan (koordinasi).




Sumber data:PT Putra Mutiara Jaya Bandung 2017

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PT. Putra Mutiara Jaya Bandung**

## 4.2. Karakteristik Responden

Karakteristrik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status bekerja. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 50 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Karaketistik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

| NO | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1. | Laki-laki | 26 | 52% |
| 2. | Perempuan | 24 | 48% |
| **Jumlah** | | **50** | **100%** |

Sumber:Pengolahan data PT Putra Mutiara Jaya Bandung

Berdasarkan data yang diperoleh, komposisi karyawan PT Putra Mutiara Jaya Bandung sebagian besar laki-laki yaitu 26 atau 52% orang dan Perempuan 26 atau 48%. Ini sesuai dengan teori bahwa beban dan kondisi kerja di perusahaan lebih ke ke kreativitas dan tantangan fisik(Justrina Br. Singarimbun 2011:3).

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| NO | Usia | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1. | 20-25 Tahun | 22 | 44% |
| 2. | 26-30 Tahun | 8 | 16% |
| 3. | 31-35 Tahun | 10 | 20% |
| 4. | 36-40Tahun | 10 | 20% |
| **Jumlah** | | **50** | **100%** |

Sumber:Pengolahan data PT Putra Mutiara Jaya Bandung

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan PT. Putra Mutiara Jaya Bandung adalah berusia antara 20-25tahun atau 44%. ini menunjukkan mayoritas responden adalah dalam katagori usia produktif.

Kecenderungan pegawai biasanya ditentukan dengan usia dan pegawai yang tua lebih cenderung dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| NO | Pendidikan | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1. | SMA/SMK | 24 | 48% |
| 2. | Diploma | 16 | 32% |
| 3. | Sarjana | 14 | 18% |
| **Jumlah** | | **50** | **100%** |

Sumber:Pengolahan data PT Putra Mutiara Jaya Bandung

Berdasarkan data Tabel 4.3 tingkat pendidikan pada perusahaan sebagian besar pendidikan SMA/SMK 24 atau 48% , Selebinya adalah lulusan Diploma dan Sarjana. Ini berpengaruh pada kepuasan kerja di perusahaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka kecakapan, kondisi fisik, akan mempengaruhi sikap kerja (Mangkunegara 2001:120).

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| NO | Masa Kerja | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1. | <2Tahun | 18 | 36% |
| 2. | 2-3Tahun | 32 | 64% |
| 3. | 3-5tahun | 10 | 20% |
| **Jumlah** | | **50** | **100%** |

Sumber:Pengolahan data PT Putra Mutiara Jaya Bandung

Berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan sebanyak 32 orang atau 64,% telah memiliki masa kerja antara 2-3 tahun. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalamankerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja Anwar Prabu (2004: 120), sehingga upaya untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada perusahan bisa lebih efektif.

## 4.3. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Dan untuk melihat jawaban atau penilaian dari responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai presentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun cara untuk mencari nilai persentase maka dibuat interval, dalam penelitian ini penulis membuat kategori kelas interval sebanyak 5 kategori sesuai dengan banyaknya opsi jawaban pada setiap item pernyataan. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2004) sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Pedoman Kategorisasi**

| Kategori | Interval |
|---|---|
| Tidak Baik | 20.0% - 36.0% |
| Kurang Baik | 36.0% - 52.0% |
| Cukup | 52.0% - 68.0% |
| Baik | 68.0% - 84.0% |
| Sangat Baik | 84.0% - 100% |

Sumber: Sugiyono(2004)

### 4.3.1 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai (Komunikasi Interpersonal) Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung

Pada bagian ini akan disajikan tanggapan responden mengenai Komunikasi Interpersonal PT Putra Mutiara Jaya Bandung yang mencakup

indikator Keterbukaan (*Openness*), Empati (*Empathy*), Mendukung (*Supportiveness*), Sikap Positif (*Positiveness*), dan Kesetaraan (*Equality*).

Hasil tanggapan responden mengenai Komunikasi Interpersonal dapat dilihat pada uraian tabel di bawah ini:

1. **Keterbukaan (*Openness)***

Berikut ini adalah tanggapan responden berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 50 orang yang merupakan karyawan PT Putra Mutiara Jaya Bandung dengan hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 4.6**
**Tanggapan Responden Mengenai Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan atasan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 8 | 16% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 16 | 32% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat jawaban responden mengenai Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan atasan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan cukup terbantu apabila menghadapi setiap masalah yang dihadapi dengan berkoordinasi dengan atasan.

**Tabel 4.7**
**Tanggapan Responden Mengenai Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 16 | 32% |
| Cukup Setuju | 21 | 42% |
| Tidak Setuju | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat jawaban responden mengenai Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 42% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan merupakan sesuatu yang penting dalam membantu suatu *chemistry* yang baik dalam perusahaan.

Menurut Joseph devito (2011:285) komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Ini tidaklah berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya.

**2. Empati *(Empathy)***

**Tabel 4.8**
**Tanggapan Responden Mengenai Atasan memberikan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 2 | 4% |
| Setuju | 12 | 24% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 10 | 20% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat jawaban responden mengenai Atasan memberikan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan dirasa cukup menunggu intruksi dalam menyelesaikan pekerjaaan dan tugas yang dilakukannya.

**Tabel 4.9**
**Tanggapan Responden Mengenai Rekan kerja memberikan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 14 | 28% |
| Cukup Setuju | 20 | 40% |
| Tidak Setuju | 15 | 30% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat jawaban responden mengenai Rekan kerja memberikan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 40% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan cukup selalu menanyakan pekerjaan yang dirasa cukup bingung untuk diselesaikan.

Menurut de vito (2011:285) “empati adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan apa yang dialami orang lain pada moment-moment tertentu”. Untuk dapat menimbulkan empati pada diri seseorang adalah dengan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.

### 3. Mendukung (*Supportiveness)*

**Tabel 4.10**
**Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan informasi tentang pekerjaan atau tugas dari atasan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 12 | 24% |
| Cukup Setuju | 23 | 46% |
| Tidak Setuju | 14 | 28% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat jawaban responden mengenai Mendapatkan informasi tentang pekerjaan atau tugas dari atasan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 46% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan cukup menerima informasi mengenai pekerjaan atau tugas dari atasan.

**Tabel 4.11**
**Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan informasi tentang pekerjaan dan tugas dari sesama rekan kerja**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 12 | 24% |
| Cukup Setuju | 25 | 50% |
| Tidak Setuju | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat jawaban responden mengenai Mendapatkan informasi tentang pekerjaan dan tugas dari sesama rekan kerja. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 50% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan terkadang mencari informasi mengenai pekerjaan

melalui rekan kerja. Menurut Joseph Devito (2011:285) sikap mendukung merupakan kemampuan seseorang untuk ‘mengetahui’ apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu.

**Sikap Positif (*Positiveness*)**

**Tabel 4.12**
**Tanggapan Responden Mengenai Meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan dalam situasi non formal dengan atasan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 8 | 16% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 16 | 32% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat jawaban responden mengenai Meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan dalam situasi non formal dengan atasan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan atasan kurang suka dengan membicarakan hal – hal yang berkaitan dengan konteks pekerjaan di luar waktu kerja.

**Tabel 4.13**
**Tanggapan Responden Mengenai Meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan dalam situasi non formal dengan sesama rekan kerja**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 13 | 26% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat jawaban responden mengenai Meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan dalam situasi non formal dengan rekan kerja. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan sesama karyawan cukup merasa nyaman melakukan diskusi mengenai pekerjaan di luar jam kerja,

Menurut Joseph Devito (2011:285) perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif. Tidak ada yang lebih menyenangkan daripada berkomunikasi dengan orang yang tidak menikmati interaksi atau tidak bereaksi secara menyenangkan terhadap situasi atau suasana interaksi.

**4. Kesetaraan *(Equality)***

**Tabel 4.14**
**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan kerja selalu memberikan informasi yang saya butuhkan yang berkaitan dengan pekerjaan dan tugas**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 2 | 4% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 16 | 32% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat jawaban responden mengenai Lingkungan kerja selalu memberikan informasi yang saya butuhkan yang berkaitan dengan pekerjaan dan tugas. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 44% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang ada cukup saling mendukung untuk terselesaikannya suatu pekerjaan.

**Tabel 4.15**
**Tanggapan Responden Mengenai Rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 18 | 36% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat jawaban responden mengenai Rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 44% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan harus bisa selalu berkoordinasi dengan rekan kerja lainnya agar dapat dibantu dalam melaksanakan pekerjaan yang di rasa sulit.

Menurut Joseph Devito (2011:285). Kesetaraan berarti kita menerima pihak lain, atau menurut istilah Carl rogers, kesetaraan meminta kita untuk memberikan ”penghargaan positif tak bersyarat” kepada orang lain.

**Tabel 4.16**

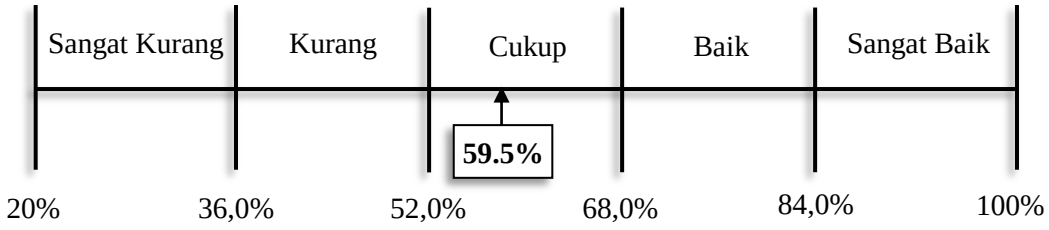
**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi Interpersonal**

| No | Dimensi | Pernyataan | | Bobot Tanggapan | | | | | Total | Skor Aktual | Skor Ideal | Persen-tase |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 1 | Keterbukaan *(Opennes)* | Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan atasan. | F | 0 | 8 | 26 | 16 | 0 | 50 | 142 | 250 | 56.8% |
| | | | % | 0% | 16% | 52% | 32% | 0% | 100% | | | |
| 2 | | Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan. | F | 1 | 16 | 21 | 12 | 0 | 50 | 156 | 250 | 62.4% |
| | | | % | 2% | 32% | 42% | 24% | 0% | 100% | | | |
| 3 | Empati empathy) | Atasan memberikan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas | F | 2 | 12 | 26 | 10 | 0 | 50 | 156 | 250 | 62.4% |
| | | | % | 4% | 24% | 52% | 20% | 0% | 100% | | | |
| 4 | | Rekan kerja memberikan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas | F | 1 | 14 | 20 | 15 | 0 | 50 | 151 | 250 | 60.4% |
| | | | % | 2% | 28% | 40% | 30% | 0% | 100% | | | |
| 5 | Sikap Mendukung (*Supportiveness)* | Mendapatkan informasi tentang pekerjaan atau tugas dari atasan | F | 1 | 12 | 23 | 14 | 0 | 50 | 150 | 250 | 60% |
| | | | % | 2% | 24% | 46% | 28% | 0% | 100% | | | |
| 6 | | Mendapatkan informasi tentang pekerjaan dan tugas dari sesama rekan kerja | F | 1 | 12 | 25 | 12 | 0 | 50 | 152 | 250 | 60.8% |
| | | | % | 2% | 24% | 50% | 24% | 0% | 100% | | | |
| 7 | Sikap Positif (Positivenes s) | Meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan dalam situasi non formal dengan atasan | F | 0 | 8 | 26 | 16 | 0 | 50 | 142 | 250 | 56.8% |
| | | | % | 0% | 16% | 52% | 32% | 0% | 100% | | | |
| 8 | | Saya selalu bisa membuat produk yang lebih menarik | F | 1 | 10 | 26 | 13 | 0 | 50 | 149 | 250 | 59.6% |
| | | | % | 2% | 20% | 52% | 26% | 0% | 100% | | | |
| 9 | Kesetaraan *(Equality*) | Lingkungan kerja selalu memberikan informasi yang saya butuhkan yang berkaitan dengan pekerjaan dan tugas | F | 2 | 10 | 22 | 16 | 0 | 50 | 148 | 250 | 59.2% |
| | | | % | 4% | 20% | 44% | 32% | 0% | 100% | | | |
| 10 | | Rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan | F | 0 | 10 | 22 | 18 | 0 | 50 | 142 | 250 | 56.8% |
| | | | % | 0% | 20% | 44% | 36% | 0% | 100% | | | |
| **Total** | | | | | | | | | | **1488** | **2500** | **59.5%** |

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat persentase skor jawaban responden terhadap 10 pernyataan mengenai variabel Komunikasi Interpersonal, persentase skor jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 59.5% dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh sebesar 59.5% maka nilai

termasuk ke dalam kategori “Cukup” karena nilai tersebut berada pada interval antara “52.1%-68.0%”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal tergolong pada kategori Cukup. Berdasarkan data dari tabel diatas bahwa dari 10 item pertanyaan yang menunjukan skor terendah yaitu 142 dengan presentase 56.8% masih tergolong cukup baik tentang Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan atasan, Meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan dalam situasi non formal dengan atasan dan Rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan. Apabila nilai dari presentase skor jawaban tersebut disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:




**Gambar 4.2**

**Garis Kontinum Variabel Komunikasi Interpersonal**

### 4.3.2. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai (Budaya Organisasi) Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung

Pada bagian ini akan disajikan tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi di PT Putra Mutiara Jaya Bandung yang mencakup indikator Inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan

manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi.

Hasil tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi dapat dilihat pada uraian tabel di bawah ini. Berikut ini adalah tanggapan responden berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 50 orang yang merupakan karyawan PT Putra Mutiara Jaya Bandung dengan hasil pengolahan data sebagai berikut:

## 1. Inisiatif Individu

**Tabel 4.17**
**Tanggapan Responden Mengenai Saya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan penuh tanggung jawab**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 2 | 4% |
| Setuju | 9 | 18% |
| Cukup Setuju | 28 | 56% |
| Tidak Setuju | 11 | 22% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat jawaban responden mengenai Saya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan penuh tanggung jawab. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 56% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan cukup bekerja dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

**Tabel 4.18**
**Tanggapan Responden Mengenai Pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah saya laksanakan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 8 | 16% |
| Cukup Setuju | 30 | 60% |
| Tidak Setuju | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat jawaban responden mengenai Pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah saya laksanakan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 60% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan setiap pekerjaan yang telah saya lakukan harus disertai dengan laporannya agar bisa diketahui oleh rekan kerja atau atasan.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208), tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.

2. **Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko**

**Tabel 4.19**
**Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 8 | 16% |
| Cukup Setuju | 28 | 56% |
| Tidak Setuju | 14 | 28% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat jawaban responden mengenai Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 56% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan memiliki pemikiran dalam menciptakan suatu hal yang baru dalam pekerjaanya.

**Tabel 4.20**
**Tanggapan Responden Mengenai Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung resikonya**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 12 | 24% |
| Cukup Setuju | 20 | 40% |
| Tidak Setuju | 18 | 36% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat jawaban responden mengenai Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung resikonya. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 40% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan semua karyawan melakukan pekerjaan yang dilakukan harus disertai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208) sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.

**3. Arah**

**Tabel 4.21**
**Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan diorganisir agar tiap karyawan dapat melihat hubungan diantara tugasnya dan berbagai sasaran perusahaan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 17 | 34% |
| Cukup Setuju | 17 | 34% |
| Tidak Setuju | 15 | 30% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat jawaban responden mengenai Pekerjaan diorganisir agar tiap karyawan dapat melihat hubungan diantara tugasnya dan berbagai sasaran perusahaan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 34% menjawab setuju dan cukup setuju. Hal ini dikarenakan setiap pekerjaan yang ada sudah ada SOP nya masing – masing dan saling berkaitan satu sama lain.

**Tabel 4.22**
**Tanggapan Responden Mengenai Mudah untuk mengkoordinasikan tugas kerja meskipun pada divisi yang berbeda pada perusahaan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 2 | 4% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 16 | 32% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat jawaban responden mengenai Mudah untuk mengkoordinasikan tugas kerja meskipun pada divisi yang berbeda

pada perusahaan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 44% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan koordinasi dengan divisi lain pun diperlukan tetapi tidak jauh dengan pekerjaan yang kita lakukan.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208) arah adalah sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.

4. **Integrasi**

**Tabel 4.23**
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 18 | 36% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat jawaban responden mengenai Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 44% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki pekerjaan dengan beban resiko yang berbeda beda.

**Tabel 4.24**
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 9 | 18% |
| Cukup Setuju | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 19 | 38% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat jawaban responden mengenai Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 44% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan seorang karyawan tersebut menghadapinya.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208) Integrasi, adalah tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

**5. Dukungan Manajemen**

**Tabel 4.25**
**Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 9 | 18% |
| Cukup Setuju | 23 | 46% |
| Tidak Setuju | 17 | 34% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat jawaban responden mengenai Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 46% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan atasan selalu menanyakan hal – hal apa yang biasa terjadi saat proses kerja berlangsung.

**Tabel 4.26**
**Tanggapan Responden Mengenai Atasan saling memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 11 | 22% |
| Cukup Setuju | 21 | 42% |
| Tidak Setuju | 17 | 34% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat jawaban responden mengenai Atasan saling memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 42% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan bertukar pikiran menjadi solusi dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208) dukungan manajemen, yaitu tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6. **Kontrol**

**Tabel 4.27**
**Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu memperhatikan karyawan pada saat bekerja**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 12 | 24% |
| Cukup Setuju | 25 | 50% |
| Tidak Setuju | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat jawaban responden mengenai Atasan selalu memperhatikan karyawan pada saat bekerja. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 50% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan dengan baik atau tidak.

**Tabel 4.28**
**Tanggapan Responden Mengenai Sesama rekan kerja memperhatikan bidang pekerjaan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 8 | 16% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 16 | 32% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat jawaban responden mengenai Sesama rekan kerja memperhatikan bidang pekerjaan. Dapat diketahui rata – rata

responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan kepedulian rekan kerja terhadap pekerjaan lainnya.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208) kontrol yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

**7. Identitas**

**Tabel 4.29**
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan kerja saya sesuaikah dengan pekerjaan saya**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 13 | 26% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat jawaban responden mengenai Kemampuan kerja saya sesuaikah dengan pekerjaan saya. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan perusahaan menempatkan sesuai dengan kebutuhan bukan kemampuan seorang karyawan.

**Tabel 4.30**
**Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki keahlian diluar bidang pekerjaan saya**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 27 | 54% |
| Tidak Setuju | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dilihat jawaban responden mengenai Saya memiliki keahlian diluar bidang pekerjaan saya. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 54% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan harus mampu belajar atau bertukar pikiran dengan divisi lain agar pemaInterpersonalan bisa lebih luas.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208) indentitas,yaitu tingkat sejauh mana para anggota teridentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian professional.

8. **Sistem Imbalan**

**Tabel 4.31**
**Tanggapan Responden Mengenai Besarnya bonus yang saya terima ketika mengerjakan tugas dengan baik**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 9 | 18% |
| Cukup Setuju | 25 | 50% |
| Tidak Setuju | 15 | 30% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.31 dapat dilihat jawaban responden mengenai Besarnya bonus yang saya terima ketika mengerjakan tugas dengan baik. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 50% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan bonus yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan.

**Tabel 4.32**
**Tanggapan Responden Mengenai Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah Sesuai**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 19 | 38% |
| Tidak Setuju | 17 | 34% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.32 dapat dilihat jawaban responden mengenai Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 38% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan besar dan jenis tunjangan yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208) Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas criteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.

**9. Toleransi Terhadap Konflik**

**Tabel 4.33**
**Tanggapan Responden Mengenai Atasan memberikan solusi saat terjadi konflik rekan kerja**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 7 | 14% |
| Cukup Setuju | 32 | 64% |
| Tidak Setuju | 11 | 22% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.33 dapat dilihat jawaban responden mengenai Atasan memberikan solusi saat terjadi konflik rekan kerja. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 64% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan atasan cukup mampu menjadi penengah bagi karyawan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi.

**Tabel 4.34**
**Tanggapan Responden Mengenai Bila timbul ketidak sepakatan, kita bekerja keras untuk mencari solusi yang terbaik untuk kedua pihak**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 16 | 32% |
| Cukup Setuju | 21 | 42% |
| Tidak Setuju | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.34 dapat dilihat jawaban responden mengenai Bila timbul ketidak sepakatan, kita bekerja keras untuk mencari solusi yang terbaik untuk kedua pihak. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 42%

menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan menjadi hal penting untuk menemukan menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208) toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.

**10. Pola – Pola Komunikasi**

**Tabel 4.35**
**Tanggapan Responden Mengenai Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 2 | 4% |
| Setuju | 12 | 24% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 10 | 20% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.35 dapat dilihat jawaban responden mengenai Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan bisa lebih terbuka pemikirannya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 4.36**
**Tanggapan Responden Mengenai Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan Baik**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 12 | 24% |
| Cukup Setuju | 18 | 36% |
| Tidak Setuju | 19 | 38% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.36 dapat dilihat jawaban responden mengenai Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan Baik. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 38% menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan kurang adanya kegiatan *gathering* yang dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Robbins, dalam Umar (2010:208) pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

**Tabel 4.37**

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi**

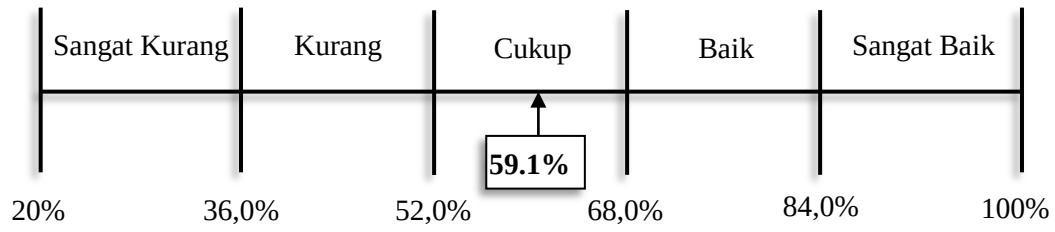
| No | Dimensi | Pernyataan | | Bobot Tanggapan | | | | | Total | Skor Aktual | Skor Ideal | Persen-tase |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 1 | Inisiatif Individu | Saya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan penuh tanggung jawab | F | 2 | 9 | 28 | 11 | 0 | 50 | 152 | 250 | 60.8% |
| | | | % | 4% | 18% | 56% | 22% | 0% | 100% | | | |
| 2 | | Pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah saya laksanakan | F | 0 | 8 | 30 | 12 | 0 | 50 | 146 | 250 | 58.4% |
| | | | % | 0% | 16% | 60% | 24% | 0% | 100% | | | |
| 3 | Toleransi terhadap | Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan | F | 0 | 8 | 28 | 14 | 0 | 50 | 144 | 250 | 57.6% |
| | | | % | 0% | 16% | 56% | 28% | 0% | 100% | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | tindakan beresiko | Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung resikonya | F | 0 | 12 | 20 | 18 | 0 | 50 | 144 | 250 | 57.6% |
| | | | % | 0% | 24% | 40% | 36% | 0% | 100% | | | |
| 5 | Arah | Pekerjaan diorganisir agar tiap karyawan dapat melihat hubungan diantara tugasnya dan berbagai sasaran perusahaan | F | 1 | 17 | 17 | 15 | 0 | 50 | 154 | 250 | 61.6% |
| | | | % | 2% | 34% | 34% | 30% | 0% | 100% | | | |
| 6 | | Mudah untuk mengkoordinasikan tugas kerja meskipun pada divisi yang berbeda pada perusahaan | F | 2 | 10 | 22 | 16 | 0 | 50 | 148 | 250 | 59.2% |
| | | | % | 4% | 20% | 44% | 32% | 0% | 100% | | | |
| 7 | Integrasi | Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan | F | 0 | 10 | 22 | 18 | 0 | 50 | 142 | 250 | 56.8% |
| | | | % | 0% | 20% | 44% | 36% | 0% | 100% | | | |
| 8 | | Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat | F | 0 | 9 | 22 | 19 | 0 | 50 | 140 | 250 | 56% |
| | | | % | 0% | 18% | 44% | 38% | 0% | 100% | | | |
| 9 | Dukungan Manajemen | Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan | F | 1 | 9 | 23 | 17 | 0 | 50 | 144 | 250 | 57.6% |
| | | | % | 2% | 18% | 46% | 34% | 0% | 100% | | | |
| 10 | | Atasan saling memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja | F | 1 | 11 | 21 | 17 | 0 | 50 | 146 | 250 | 58.4% |
| | | | % | 2% | 22% | 42% | 34% | 0% | 100% | | | |
| 11 | Kontrol | Atasan selalu memperhatikan karyawan pada saat bekerja | F | 1 | 12 | 25 | 12 | 0 | 50 | 152 | 250 | 60.8% |
| | | | % | 2% | 24% | 50% | 24% | 0% | 100% | | | |
| 12 | | Sesama rekan kerja memperhatikan bidang pekerjaan. | F | 0 | 8 | 26 | 16 | 0 | 50 | 142 | 250 | 56.8% |
| | | | % | 0% | 16% | 52% | 32% | 0% | 100% | | | |
| 13 | Indentitas | Kemampuan kerja saya sesuaikah dengan pekerjaan saya | F | 1 | 10 | 26 | 13 | 0 | 50 | 154 | 250 | 61.6% |
| | | | % | 2% | 20% | 52% | 26% | 0% | 100% | | | |
| 14 | | Saya memiliki keahlian diluar bidang pekerjaan saya | F | 1 | 10 | 27 | 12 | 0 | 50 | 150 | 250 | 60% |
| | | | % | 2% | 20% | 54% | 24% | 0% | 100% | | | |
| 15 | Sistem Imbalan | Besarnya bonus yang saya terima ketika mengerjakan tugas dengan baik | F | 1 | 9 | 25 | 15 | 0 | 50 | 146 | 250 | 58.4% |
| | | | % | 2% | 18% | 50% | 30% | 0% | 100% | | | |
| 16 | | Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai | F | 1 | 13 | 19 | 17 | 0 | 50 | 148 | 250 | 59.2% |
| | | | % | 2% | 26% | 38% | 34% | 0% | 100% | | | |
| 17 | Toleransi Terhadap Konflik | Atasan memberikan solusi saat terjadi konflik rekan kerja | F | 0 | 7 | 32 | 11 | 0 | 50 | 146 | 250 | 58.4% |
| | | | % | 0% | 14% | 64% | 22% | 0% | 100% | | | |
| 18 | | Bila timbul ketidak sepakatan, kita bekerja keras untuk mencari solusi yang terbaik untuk kedua pihak | F | 1 | 16 | 21 | 12 | 0 | 50 | 156 | 250 | 62.4% |
| | | | % | 2% | 32% | 42% | 24% | 0% | 100% | | | |
| 19 | Pola-pola Komunikasi | Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja | F | 2 | 12 | 26 | 10 | 0 | 50 | 156 | 250 | 62.4% |
| | | | % | 4% | 24% | 52% | 20% | 0% | 100% | | | |
| 20 | | Suasana kekeluargaan dalam kerja | F | 1 | 12 | 18 | 19 | 0 | 50 | 145 | 250 | 58% |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | terbina dengan Baik | % | 2% | 24% | 36% | 38% | 0% | 100% | | | |
| **Total** | | | | | | | | | | **2955** | **5000** | **59.1%** |

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat persentase skor jawaban responden terhadap 20 pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi, persentase skor jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 59.1% dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh sebesar 59.1% maka nilai termasuk ke dalam kategori "Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52.1%-68.0%". Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi termasuk ke dalam kategori tergolong cukup baik. Berdasarkan data dari tabel diatas bahwa dari 20 item pertanyaan yang menunjukan skor terendah yaitu 140 dengan presentase 56% adalah Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat. Apabila nilai dari presentase skor jawaban tersebut disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:




**Gambar 4.3**

**Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi**

### 4.3.3. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai (Kepuasan Kerja) Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung

Pada bagian ini akan disajikan tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja yang mencakup indikator promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, adminstrasi /kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang..

Berikut ini adalah tanggapan responden berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 50 orang yang merupakan karyawan PT Putra Mutiara Jaya Bandung dengan hasil pengolahan data sebagai berikut:

**1. Promosi**

**Tabel 4.38**
**Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 2 | 4% |
| Setuju | 6 | 12% |
| Cukup Setuju | 31 | 62% |
| Tidak Setuju | 11 | 22% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.38 dapat dilihat jawaban responden mengenai Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 62% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan masih kurang jelasnya kenaikan jabatan seorang karyawan yang ada.

**Tabel 4.39**
**Tanggapan Responden Mengenai Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 11 | 22% |
| Cukup Setuju | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 17 | 34% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.39 dapat dilihat jawaban responden mengenai Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara Obyektif. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 44% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan masih adanya tumpang tindih kekuasaan yang menyebabkan karyawan yang ada sulit untuk meningkatkan karirnya.

Menurut Sopiah (2008:172), Promosi merupakan kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.

**2. Gaji**

**Tabel 4.40**
**Tanggapan Responden Mengenai Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 12 | 24% |
| Cukup Setuju | 20 | 40% |
| Tidak Setuju | 18 | 36% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.40 dapat dilihat jawaban responden mengenai Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 40% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan gaji yang diterima oleh beberapa karyawan belum sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya.

**Tabel 4.41**
**Tanggapan Responden Mengenai Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah Sesuai**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 20 | 40% |
| Tidak Setuju | 17 | 34% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.41 dapat dilihat jawaban responden mengenai Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah Sesuai. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 40% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan besar dan jenis tunjangan yang diterima oleh beberapa karyawan belum sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya.

Menurut Sopiah (2008:172), gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

**3. Pekerjaan Itu Sendiri**

**Tabel 4.42**
**Tanggapan Responden Mengenai Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 2 | 4% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 16 | 32% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.42 dapat dilihat jawaban responden mengenai Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 44% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan belum sesuainya penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya.

**Tabel 4.43**
**Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 18 | 36% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah

Berdasarkan tabel 4.43 dapat dilihat jawaban responden mengenai Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya. Dapat diketahui

rata – rata responden sebanyak 44% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Sopiah (2008:172), pekerjaan itu sendiri sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

**4. Supervisi**

**Tabel 4.44**
**Tanggapan Responden Mengenai Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 17 | 34% |
| Tidak Setuju | 19 | 38% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.44 dapat dilihat jawaban responden mengenai Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 34% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan atasan sudah cukup tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

**Tabel 4.45**
**Tanggapan Responden Mengenai Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 9 | 18% |
| Cukup Setuju | 31 | 62% |
| Tidak Setuju | 9 | 18% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.45 dapat dilihat jawaban responden mengenai Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 34% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan atasan sudah cukup tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

Menurut Sopiah (2008:172), supervisi merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.

### 5. Teman Kerja

**Tabel 4.46**
**Tanggapan Responden Mengenai Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 7 | 14% |
| Cukup Setuju | 32 | 64% |
| Tidak Setuju | 11 | 22% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.46 dapat dilihat jawaban responden mengenai Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 64% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang ikut campur dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami seorang karyawan.

**Tabel 4.47**
**Tanggapan Responden Mengenai Tidak terdapat kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 12 | 24% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 11 | 22% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah

Berdasarkan tabel 4.47 dapat dilihat jawaban responden mengenai Tidak terdapat kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan koordinasi yang baik dengan karyawan lain menyebabkan karyawan lebih bisa menemukan jalan keluar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Sopiah (2008:172), teman kerja merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja memberikan dukungan.

## 6. Keamanan Kerja

**Tabel 4.48**
**Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya jaminan asuransi kesehatan karyawan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 17 | 34% |
| Cukup Setuju | 17 | 34% |
| Tidak Setuju | 15 | 30% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.48 dapat dilihat jawaban responden mengenai Tersedianya jaminan asuransi kesehatan karyawan. Dapat diketahui rata – rata

responden sebanyak 34% menjawab setuju dan cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan sudah menerima asuransi kesehatan karyawan.

**Tabel 4.49**
**Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan fasilitas K3 (Keamanan dan Keselamatan Kerja) yang diberikan perusahaan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 9 | 18% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 15 | 30% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.49 dapat dilihat jawaban responden mengenai Kelengkapan fasilitas K3 (Keamanan dan Keselamatan Kerja) yang diberikan perusahaan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan perusahaan cukup menyediakan fasilitas K3 apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja.

Menurut Sopiah (2008:172), keamanan kerja kondisi dimana keselamatan karyawan dipertanggung jawabkan.

## 7. Kondisi Kerja

**Tabel 4.50**
**Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 11 | 22% |
| Cukup Setuju | 25 | 50% |
| Tidak Setuju | 13 | 26% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.50 dapat dilihat jawaban responden mengenai Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 50% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan harus mampu menjaga ruang kerja agar selalu bersih.

**Tabel 4.51**
**Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 14 | 28% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.51 dapat dilihat jawaban responden mengenai Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan perusahaan cukup mensuport peralatan kerja yang dapat menunjang pekerjaan.

Menurut Sopiah (2008:172), kondisi kerja apabila kondisi kerja karyawan baik ( bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjannya.

## 8. Administrasi/Kebijakan Perusahaan

**Tabel 4.52**
**Tanggapan Responden Mengenai Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 27 | 54% |
| Tidak Setuju | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.52 dapat dilihat jawaban responden mengenai Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 54% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan cukup mentaati setiap aturan yang di tetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.53**
**Tanggapan Responden Mengenai Sangsi yang diterapkan tidak merugikan Karyawan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 11 | 22% |
| Cukup Setuju | 21 | 42% |
| Tidak Setuju | 17 | 34% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.53 dapat dilihat jawaban responden mengenai Sangsi yang diterapkan tidak merugikan Karyawan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 42% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan agar menjaga kedisiplinan seorang karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Sopiah (2008:172), administrasi /kebijakan perusahaan merupakan tingkat sejauh mana organisasi melakukan kebijakan sesuai dan tidak memberatkan maupun membebani karyawan.

## 9. Komunikasi

**Tabel 4.54**
**Tanggapan Responden Mengenai Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan atasan**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 9 | 18% |
| Cukup Setuju | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 19 | 38% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.54 dapat dilihat jawaban responden mengenai Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan atasan. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 44% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik setelah bertukar pikiran dengan atasan.

**Tabel 4.55**
**Tanggapan Responden Mengenai Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 11 | 22% |
| Cukup Setuju | 19 | 38% |
| Tidak Setuju | 19 | 38% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah

Berdasarkan tabel 4.55 dapat dilihat jawaban responden mengenai Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 38% menjawab cukup setuju dan tidak setuju. Hal ini dikarenakan karyawan cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik setelah bertukar pikiran dengan rekan kerja.

Menurut Sopiah (2008:172), komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari suatu pihak ke pihak yang lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama.

### 10. Tanggung Jawab

**Tabel 4.56**
**Tanggapan Responden Mengenai Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 2 | 4% |
| Setuju | 8 | 16% |
| Cukup Setuju | 23 | 46% |
| Tidak Setuju | 17 | 34% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.56 dapat dilihat jawaban responden mengenai Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 46% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan setiap pekerjaan yang dilakukan harus dipertanggungjawabkan oleh setiap karyawan.

**Tabel 4.57**
**Tanggapan Responden Mengenai Saya berada ditempat tugas pada saat jam kerja**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 8 | 16% |
| Cukup Setuju | 29 | 58% |
| Tidak Setuju | 13 | 26% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.57 dapat dilihat jawaban responden mengenai Saya berada ditempat tugas pada saat jam kerja. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 58% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan cukup mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Sopiah (2008:172), tanggung jawab merupakan mengrefleksikan suka atau tidak individu terhadap organisasi.

## 11. Pengakuan

**Tabel 4.58**
**Tanggapan Responden Mengenai Saya dihargai dalam lingkungan kerja saya**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 8 | 16% |
| Cukup Setuju | 25 | 50% |
| Tidak Setuju | 17 | 34% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.58 dapat dilihat jawaban responden mengenai Saya dihargai dalam lingkungan kerja saya. Dapat diketahui rata – rata responden

sebanyak 50% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan ini memiliki rasa saling toleransi satu sama lain

**Tabel 4.59**
**Tanggapan Responden Mengenai Saya tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 9 | 18% |
| Cukup Setuju | 23 | 46% |
| Tidak Setuju | 18 | 36% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah

Berdasarkan tabel 4.59 dapat dilihat jawaban responden mengenai Saya tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 46% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan merasa perusahaan belum bisa menyiapkan penghargaan setiap yang dilakukan.

Menurut Sopiah (2008:172), pengakuan merupakan bentuk dari perhatian pribadi penunjukan pribadi atas prestasi yang baik.

## 12. Prestasi Kerja

**Tabel 4.60**
**Tanggapan Responden Mengenai Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 20 | 40% |
| Tidak Setuju | 16 | 32% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.60 dapat dilihat jawaban responden mengenai Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 40% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan selalu ingin meningkatkan karir yang diharapkannya.

**Tabel 4.61**
**Tanggapan Responden Mengenai Belum banyak pengalaman yang saya peroleh dalam pekerjaan saya**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 2 | 4% |
| Setuju | 10 | 20% |
| Cukup Setuju | 23 | 46% |
| Tidak Setuju | 15 | 30% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.61 dapat dilihat jawaban responden mengenai Belum banyak pengalaman yang saya peroleh dalam pekerjaan saya. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 46% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan masih belum terjalinnya mutasi dari setiap karyawan yang ada di perusahaan.

Menurut Sopiah (2008:172), prestasi kerja merupakan hasil kerja hasil pencapaian yang dihasilkan kerja individu.

## 13. Kesempatan Untuk Berkembang

**Tabel 4.62**
**Tanggapan Responden Mengenai Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 1 | 2% |
| Setuju | 11 | 22% |
| Cukup Setuju | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.62 dapat dilihat jawaban responden mengenai Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik belum tentu mampu dengan cepat meningkatkan karirnya.

**Tabel 4.63**
**Tanggapan Responden Mengenai Saya mendapat kesempatan dari perusahaan untuk menunjukan keahlian saya**

| Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 0 | 0% |
| Setuju | 9 | 18% |
| Cukup Setuju | 25 | 50% |
| Tidak Setuju | 16 | 32% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0% |
| **Jumlah** | **50** | **100%** |

Sumber: Data kuisoner yang telah di olah.

Berdasarkan tabel 4.63 dapat dilihat jawaban responden mengenai Saya mendapat kesempatan dari perusahaan untuk menunjukan keahlian saya. Dapat diketahui rata – rata responden sebanyak 50% menjawab cukup setuju. Hal ini

dikarenakan perusahaan cukup memberi kesempatan bagi setiap karyawan untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki

Menurut Sopiah (2008:172), kesempatan untuk berkembang merupakan hak individu untuk mengembangkan kemampuannya.

**Tabel 4.64**

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja**

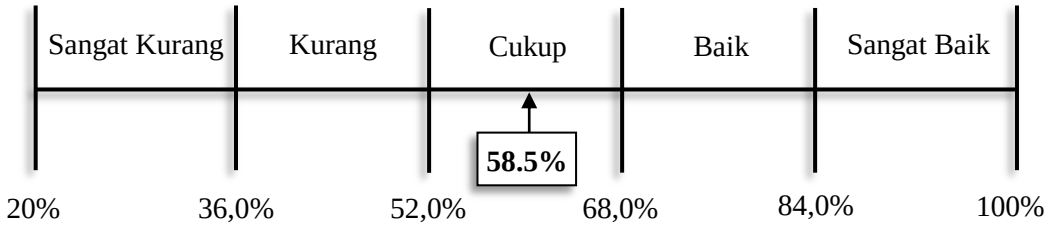
| No | Dimensi | Pernyataan | | Bobot Tanggapan | | | | | Total | Skor Aktual | Skor Ideal | Persen-tase |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 1 | Promosi | Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai | F | 2 | 6 | 31 | 11 | 0 | 50 | 149 | 250 | 59.6% |
| | | | % | 4% | 12% | 62% | 22% | 0% | 100% | | | |
| 2 | | Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif | F | 0 | 11 | 22 | 17 | 0 | 50 | 144 | 250 | 57.6% |
| | | | % | 0% | 22% | 44% | 34% | 0% | 100% | | | |
| 3 | Gaji | Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai | F | 0 | 12 | 20 | 17 | 0 | 50 | 142 | 250 | 56.8% |
| | | | % | 0% | 24% | 40% | 36% | 0% | 100% | | | |
| 4 | | Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah Sesuai | F | 0 | 13 | 20 | 17 | 0 | 50 | 146 | 250 | 58.4% |
| | | | % | 0% | 26% | 40% | 34% | 0% | 100% | | | |
| 5 | Pekerjaan itu Sendiri | Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya | F | 2 | 10 | 22 | 16 | 0 | 50 | 148 | 250 | 59.2% |
| | | | % | 4% | 20% | 44% | 32% | 0% | 100% | | | |
| 6 | | Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya | F | 0 | 10 | 22 | 18 | 0 | 50 | 140 | 250 | 56% |
| | | | % | 0% | 22% | 44% | 36% | 0% | 100% | | | |
| 7 | Supervisi | Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas | F | 1 | 13 | 17 | 19 | 0 | 50 | 146 | 250 | 58.4% |
| | | | % | 2% | 26% | 34% | 38% | 0% | 100% | | | |
| 8 | | Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas | F | 1 | 9 | 31 | 9 | 0 | 50 | 152 | 250 | 60.8% |
| | | | % | 2% | 18% | 62% | 18% | 0% | 100% | | | |
| 9 | Teman Kerja | Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing | F | 0 | 7 | 32 | 11 | 0 | 50 | 146 | 250 | 58.4% |
| | | | % | 0% | 14% | 64% | 22% | 0% | 100% | | | |
| 10 | | Tidak terdapat kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan | F | 1 | 12 | 26 | 11 | 0 | 50 | 153 | 250 | 61.2% |
| | | | % | 2% | 24% | 52% | 22% | 0% | 100% | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | Keamanan Kerja | Tersedianya jaminan asuransi kesehatan karyawan | F | 1 | 17 | 17 | 15 | 0 | 50 | 154 | 250 | 61.6% |
| | | | % | 2% | 34% | 34% | 30% | 0% | 100% | | | |
| 12 | | Kelengkapan fasilitas K3 (Keamanan dan Keselamatan Kerja) yang diberikan perusahaan | F | 0 | 9 | 26 | 15 | 0 | 50 | 144 | 250 | 57.6% |
| | | | % | 0% | 18% | 52% | 30% | 0% | 100% | | | |
| 13 | Kondisi Kerja | Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik | F | 1 | 11 | 25 | 13 | 0 | 50 | 150 | 250 | 60% |
| | | | % | 2% | 22% | 50% | 26% | 0% | 100% | | | |
| 14 | | Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai | F | 0 | 10 | 26 | 14 | 0 | 50 | 146 | 250 | 58.4% |
| | | | % | 0% | 20% | 52% | 28% | 0% | 100% | | | |
| 15 | Administrasi / Kebijakan Perusahaan | Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan | F | 1 | 10 | 27 | 12 | 0 | 50 | 150 | 250 | 60% |
| | | | % | 2% | 20% | 54% | 24% | 0% | 100% | | | |
| 16 | | Sangsi yang diterapkan tidak merugikan karyawan | F | 1 | 11 | 21 | 17 | 0 | 50 | 146 | 250 | 58.4% |
| | | | % | 2.8% | 27.8 % | 42% | 34% | 0% | 100% | | | |
| 17 | Komunikasi | Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan atasan | F | 0 | 9 | 22 | 19 | 0 | 50 | 140 | 250 | 56% |
| | | | % | 0% | 18% | 44% | 38% | 0% | 100% | | | |
| 18 | | Memiliki sikap yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan setelah bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja | F | 1 | 11 | 19 | 19 | 0 | 50 | 144 | 250 | 57.6% |
| | | | % | 2% | 22% | 38% | 38% | 0% | 100% | | | |
| 19 | Tanggung Jawab | Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik | F | 2 | 8 | 23 | 17 | 0 | 50 | 145 | 250 | 58% |
| | | | % | 4% | 16% | 46% | 34% | 0% | 100% | | | |
| 20 | | Saya berada ditempat tugas pada saat jam kerja | F | 0 | 8 | 29 | 13 | 0 | 50 | 145 | 250 | 58% |
| | | | % | 0% | 16% | 58% | 26% | 0% | 100% | | | |
| 21 | Pengakuan | Saya dihargai dalam lingkungan kerja saya | F | 0 | 8 | 25 | 17 | 0 | 50 | 141 | 250 | 56.4% |
| | | | % | 0% | 16% | 50% | 34% | 0% | 100% | | | |
| 22 | | Saya tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih | F | 0 | 9 | 23 | 18 | 0 | 50 | 141 | 250 | 56.4% |
| | | | % | 0% | 18% | 46% | 36% | 0% | 100% | | | |
| 23 | Prestasi Kerja | Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya | F | 1 | 13 | 20 | 16 | 0 | 50 | 149 | 250 | 59.6% |
| | | | % | 2% | 26% | 40% | 32% | 0% | 100% | | | |
| 24 | | Belum banyak pengalaman yang saya peroleh dalam pekerjaan saya | F | 2 | 10 | 23 | 15 | 0 | 50 | 149 | 250 | 59.6% |
| | | | % | 4% | 20% | 46% | 30% | 0% | 100% | | | |
| 25 | | Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier | F | 1 | 11 | 26 | 12 | 0 | 50 | 151 | 250 | 60.4% |
| | | | % | 2% | 22% | 52% | 24% | 0% | 100% | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 26 | Kesempatan untuk Berkembang | Saya mendapat kesempatan dari perusahaan untuk menunjukan keahlian saya | F | 0 | 9 | 25 | 16 | 0 | 50 | 143 | 250 | 57.2% |
| | | | % | 0% | 18% | 50% | 32% | 0% | 100% | | | |
| **Total** | | | | | | | | | | **3804** | **6500** | **58.5%** |

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat persentase skor jawaban responden terhadap 26 pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja, persentase skor jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 58.5% dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh sebesar 58.5% maka nilai termasuk ke dalam kategori "Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52.1%-68.0%". Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja adalah tergolong cukup. Berdasarkan data dari tabel diatas bahwa dari 26 item pertanyaan yang menunjukan skor terendah yaitu 140 dengan presentase 56% tergolong cukup adalah Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya. Apabila nilai dari presentase skor jawaban tersebut disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:




**Gambar 4.4**

**Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja**

## 4.4. Analisis Verifikatif

Sugiyono (2010:2) Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

### 4.4.1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.65.**
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.984 | 3.877 | | .512 | .611 |
| | Komunikasi Interpersonal | 1.138 | .510 | .412 | 2.230 | .031 |
| | Budaya Organisasi | .668 | .243 | .507 | 2.748 | .008 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 1.984 sementara untuk $bX_1$ 1.138 sebesar dan $bX_2$ sebesar 0.668, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

Nilai a, $b_1$ dan $b_2$ dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 1.984 + 1.138X_1+ 0.668X_2+ \varepsilon}$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 1.984 artinya jika Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi bernilai 0, maka Kepuasan kerja akan tetap bernilai 1.984.

Koefisien Regresi Variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 1.138 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Komunikasi Interpersonal sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 1.138

Koefisien Regresi Variabel budaya organisasi sebesar 0.668 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0.668.

### 4.4.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

1) Uji Normalitas

   Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien

regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.66.**

**Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

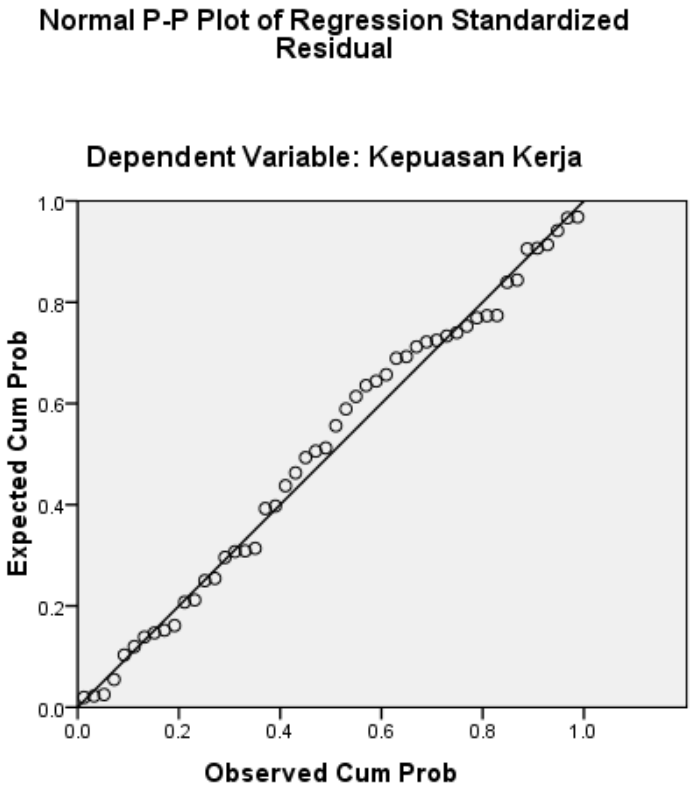
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 50 |
| Normal Parameters[a,,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 6.83508999 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .078 |
| | Positive | .062 |
| | Negative | -.078 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .553 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .919 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil Sig sebesar 0.919, hasil 0.919> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:




**Gambar 4.5**
**Grafik *Normal Probability Plot***

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali

koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable).
2. H1 : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable)

Jika nilai sig. correlations >alpha(tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.67.**
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients[a]**

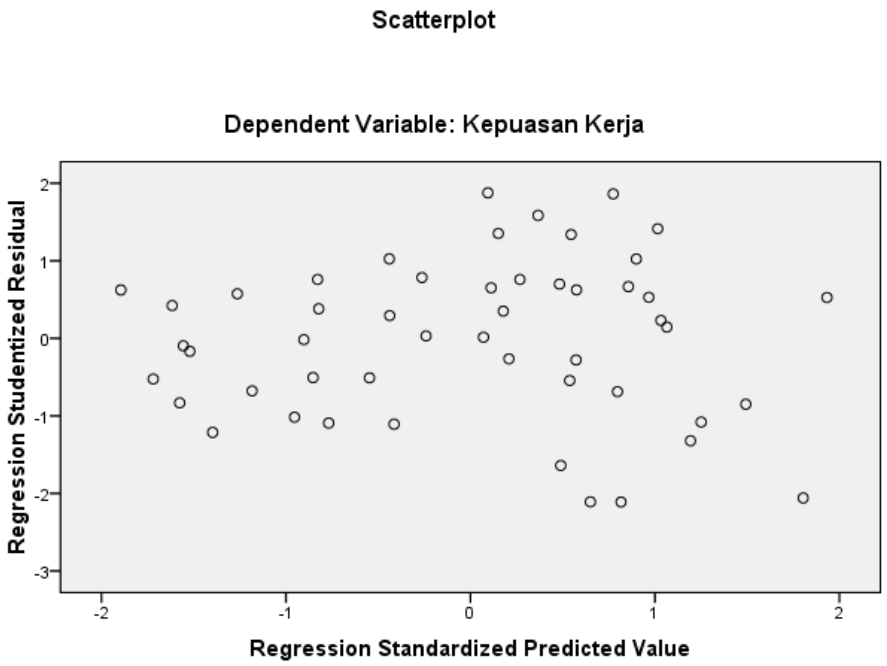
| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Komunikasi Interpersonal | .112 | 8.957 |
| | Budaya Organisasi | .112 | 8.957 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.67, dapat dilihat bahwa komunikasi Interpersonal dan budaya organisasi menunjukan nilai tolerance> 0.10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3) Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel indepeden. Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:




**Gambar 4.6.**
**Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas**

### 4.4.3. Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan

media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Korelasi Secara Parsial antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan kerja

   Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan kerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.68.**
**Koefisien Korelasi Komunikasi Interpersonal**
**Dengan Kepuasan kerja**

**Correlations**

| | | Komunikasi Interpersonal | Kepuasan Kerja |
|---|---|---|---|
| Komunikasi Interpersonal | Pearson Correlation | 1 | .890** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 50 | 50 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | .890** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 50 | 50 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

   Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.890 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan kerja memiliki tingkat korelasi sangat kuat.

2) Korelasi Secara Parsial antara Budaya organisasi dengan Kepuasan kerja

   Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Budaya organisasi dengan Kepuasan kerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.69.**
**Koefisien Korelasi Budaya organisasi dengan Kepuasan kerja**

**Correlations**

| | | Budaya Organisasi | Kepuasan Kerja |
|---|---|---|---|
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | 1 | .896** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 50 | 50 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | .896** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 50 | 50 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.896 berdasarkan kriteria korelasi (0.81 – 1.00) Budaya organisasi dengan Kepuasan kerja memiliki tingkat korelasi sangat kuat.

3) Korelasi Secara Simultan antara Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi dengan Kepuasan kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi dengan Kepuasan kerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.70.**
**Koefisien Korelasi Simultan Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi Dengan Kepuasan kerja**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .906[a] | .821 | .813 | 6.97900 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.906 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Komunikasi Interpersonal dan

budaya organisasi dengan Kepuasan kerja memiliki tingkat korelasi sangat kuat.

### 4.4.4. Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ($R^2$). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.71.**
**Koefisien Determinasi antara Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .906[a] | .821 | .813 | 6.97900 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.821 atau 82.1% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 17.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.72.**
**Koefisien Determinasi Parsial**

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 1.984 | 3.877 | | .512 | .611 | | | |
| | Komunikasi Interpersonal | 1.138 | .510 | .412 | 2.230 | .031 | .890 | .309 | .138 |
| | Budaya Organisasi | .668 | .243 | .507 | 2.748 | .008 | .896 | .372 | .170 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Komunikasi Interpersonal (X1) = 0.412 x 0.890 = 0.37 atau 37%
2. Budaya organisasi (X2) = 0.507 x 0.896 = 0.45 atau 45%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah budaya organisasi sebesar 45%, sementara yang paling terkecil adalah komunikasi Interpersonal sebesar 37%. Hal ini dikarenakan budaya perusahaan melekat pada karyawan yang telah lama bekerja.

## 4.5. Uji Hipotesis

### 4.5.1. Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan kerja secara parsial dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja secara parsial.

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka $H_0$ditolak, $H_1$ diterima.

b.jika nilai t hitung < t tabel maka $H_0$ diterima, $H_1$ ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan kerja

- $H_{01}$. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Variabel Kepuasan kerja.
- $H_2$. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Variabel Kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

**Tabel 4.73.**

**Tabel Uji T (Parsial)**

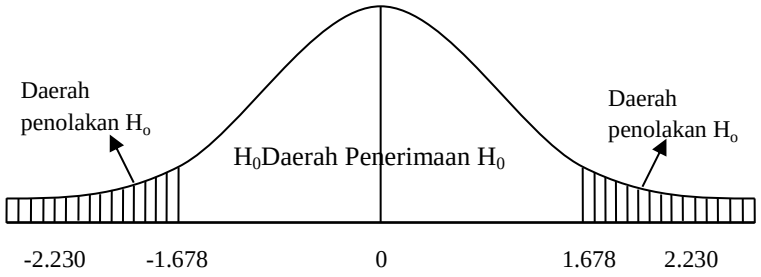
**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.984 | 3.877 | | .512 | .611 |
| | Komunikasi Interpersonal | 1.138 | .510 | .412 | 2.230 | .031 |
| | Budaya Organisasi | .668 | .243 | .507 | 2.748 | .008 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari output tabel 4.73. diatas didapatkan nilai $t_{hitung}$ untuk variabel Komunikasi Interpersonal ($X_1$) sebesar 2.230, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai $t_{tabel}$ untuk df = ($\alpha$ ; n-k-1) = 0.05 ; 50 – 2 – 1 = (0.05 ; 47) yaitu 1.678, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.230>1.678) dan sig (0.031< 0.05) maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan kerja di PT Putra

Mutiara Jaya Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:




**Gambar 4.7.**
**Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan kerja**

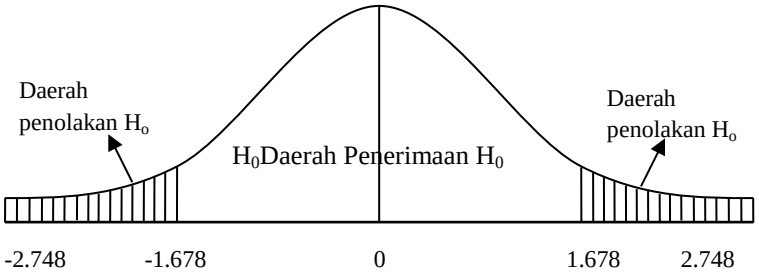
Berdasarkan gambar 4.7. diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung}$ sebesar 2.230 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Putra Mutiara Jaya Bandung. Hal ini sesuai penelitian yang pernah dilakukan oleh Maulana dan Gumelar dalam Okky Diasmoro (2017 :114) Kepuasan kerja pada karyawan memiliki beberapa faktor, yang salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung.

2) Pengujian Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja

- $H_{01}$. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Budaya organisasi terhadap Variabel Kepuasan kerja.
- $H_2$. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Budaya organisasi terhadap Variabel Kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for window.*

Dari output tabel 4.73. diatas didapatkan nilai $t_{hitung}$ untuk variabel Budaya organisasi ($X_2$) sebesar 2.748, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai $t_{tabel}$ untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 50 – 2 – 1 = (0.05 ; 47) yaitu 1.678, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.748 >1.678) dan sig (0.008< 0.05) maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja di PT Putra Mutiara Jaya Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:




**Gambar 4.8.**
**Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa $t_{h`itung}$ sebesar 2.748 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja di PT Putra Mutiara Jaya Bandung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Robbin dalam Ekka Nurcahya ningrum (2015 : 4) mengemukakan sebuah model keterkaitan antara Budaya Organisasi dan

Kepuasan Kerja. Budaya yang kuat akan mengantar kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula. Teori yang telah mengakartersebut, didukung oleh berbagai hasil penelitian.

### 4.5.2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a) Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F\ hitung = \frac{Jk_{regresi}/K}{Jk_{residu} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana:

Jkresidu = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

N= Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat.Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *microsoft*.Jika nilai $F_{hitung} > F_{krisis}$, maka $H_0$ yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan

dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi Product Moment atau dikenal dengan rumus Pearson.

b) Hipotesis

$H_0$: $\beta_1\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Variabel $X_1$ (Komunikasi Interpersonal) dan Variabel $X_2$ (Budaya organisasi) Terhadap Variabel Y (Kepuasan kerja).

$H_1$ : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Variabel $X_1$ (Komunikasi Interpersonal) dan Variabel $X_2$ (Budaya organisasi) Terhadap Variabel Y (Kepuasan kerja).

c) Kriteria pengujian

$H_0$ ditolak apabila $F_{hitung}$> dari $F_{tabel}$ ($\alpha = 0{,}05$)

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja secara simultan (bersamaan) maka digunakan uji-f, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-f sebagai berikut:

**Tabel 4.74.**

**Tabel Uji F (Simultan)**

**ANOVA[b]**

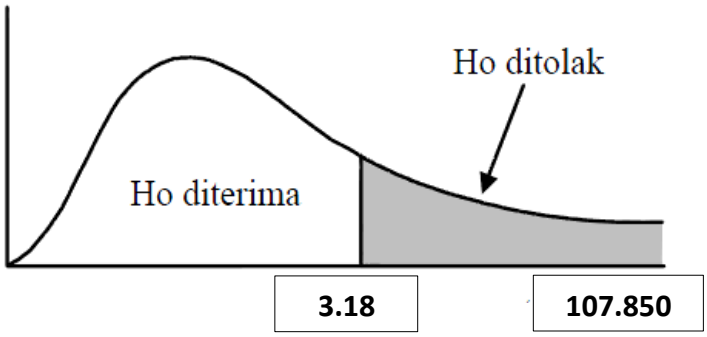
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 10505.943 | 2 | 5252.971 | 107.850 | .000[a] |
| | Residual | 2289.204 | 47 | 48.706 | | |
| | Total | 12795.147 | 49 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari output tabel 4.74 diatas didapatkan nilai $f_{hitung}$sebesar 107.850, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat

nilai $f_{tabel}$ untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 50 – 3 = 47 sehingga didapat $f_{tabel}$ (2 ; 47) sebesar 3.18 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (107.850>3.18) dan sig (0.000 <0.05) maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja di PT Putra Mutiara Jaya Bandung.




**Gambar 4.9.**
**Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-F) Pada Uji Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung}$ sebesar 107.850 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja di PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Flora Grace Putrianti (2013:39) komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hipotesis mayor dalam penelitian ini menyebutkan bahwa ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan variasi terhadap kepuasan kerja.