

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA DI BANDUNG

Rian Andriani

Magister Manajemen

Universitas BSI

Jalan Sekolah Internasional No. 1-6 Antapani, Bandung 40282

rian.rrn@bsi.ac.id

Abstract - A conducive organizational culture can create job satisfaction, work ethic, and employee job motivation. Recently, an organizational success depends on the combination of effective leadership competence and competence of its employee. The purpose of this study is to know how the description, the impact, the correlation and how far the level of concordance between organizational cultural, competence, and employee's job satisfaction at Bank BTN Bandung. The population of this study is the whole of Bank BTN in Bandung employee amount of 75 people. Sampling technique used is purposive sampling with sample amount of 50 people. The type of this study is verification descriptive research. Statistic instrument used is regression analysis and multiple correlations. The study result showed that organizational culture, competence and employee's job satisfaction at Bank BTN in Bandung were on middle category. Based on analysis result, the hypothesis of this study was accepted; which was organizational culture and competence influenced employee's job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Competence and Employee's Job Satisfaction, Linier Regression Analysis and Correlation.

Abstrak - Budaya organisasi yang kondusif dapat menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Kesuksesan suatu organisasi saat ini dan mendatang tergantung pada kombinasi kompetensi kepemimpinan yang efektif dan kompetensi tenaga kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran, pengaruh, hubungan dan sejauhmana tingkat kesesuaian antara budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja karyawan di Bank BTN di Bandung. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN Bandung yang berjumlah 75 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif. Instrumen statistik yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN di Bandung berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisa, hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu budaya organisasi dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Karyawan, Analisa Regresi Linier dan Korelasi

PENDAHULUAN

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan asset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik

karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tak berarti. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan

berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan.

SDM perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan. Bermutu yakni tidak hanya pandai saja, namun dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai rencana. Menurut Sedarmayanti (2009:17), syarat kualitatif diantaranya adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku. Jika seseorang karyawan akan diserahi pekerjaan yang telah menjadi standar atau syarat yang dituntutnya, maka perlu dikembangkan cara pembuktian untuk menyatakan adanya kesesuaian antara jabatan atau pekerjaan dengan karyawan yang akan menduduki jabatan dan melaksanakan pekerjaan tersebut. Seorang karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, kecakapan dan keterampilan tertentu, sehingga setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Kompetensi terdiri dari pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2007:244) SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perusahaan harus dapat melihat apa yang dibutuhkan dan diharapkan karyawannya, bakat dan keterampilan apa yang dimiliki dan rencana karyawan tersebut ke depan agar perusahaan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dapat memacu karyawan untuk lebih bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pula pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Jika kepuasan kerja tidak terwujud maka dapat menimbulkan stres pada karyawan dan hal ini dapat merugikan perusahaan. Banyak

faktor penyebab stres, diantaranya adalah kemampuan individu yang kurang kompeten dalam pekerjaannya, sehingga beban kerja yang diberikan terasa sulit dan berlebihan. Stres dapat menimbulkan frustrasi yang dapat merugikan bagi kedua belah pihak, baik karyawan itu sendiri maupun pihak perusahaan. Di Indonesia banyak terjadi masalah yang berkaitan dengan SDM, diantaranya minimnya akan pengetahuan, kebanyakan karyawan memiliki dasar pendidikan dan latihan yang sangat rendah sehingga rendahnya pendidikan ini akan menyebabkan rendahnya produktivitas mereka.

Setiap perusahaan secara keseluruhan memiliki budaya yang khas. Budaya organisasi merupakan produk dari seluruh figur perusahaan, mulai dari orang-orangnya, baik dari segi keberhasilan maupun kegagalannya. Masalah yang biasa dihadapi karyawan adalah bagaimana cara menyesuaikan diri secara proaktif dengan budaya perusahaan agar tidak terjadi konflik. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap sukses tidaknya perusahaan dalam membangun kinerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja ekonomi perusahaan. Budaya organisasi dimaknai sebagai perilaku anggota di dalam organisasi, sebagai bentuk dari pemahaman visi, misi, dan strategi organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perusahaan, tetapi juga mempunyai kekurangan. Malfungsi budaya organisasi yaitu tidak berfungsinya atau tidak dilaksanakannya norma, nilai-nilai, asumsi, filsafat, atau kode etik organisasi oleh anggota organisasi, yang dapat menimbulkan akibat negatif bagi organisasi. Menurut Wirawan (2007:8), malfungsi tercermin pada indikator-indikator seperti kualitas kerja buruk, komitmen organisasi rendah, bekerja di bawah kapasitas, absenteisme tinggi, pindah kerja, kecelakaan kerja tinggi, kesehatan kerja rendah, stres kerja tinggi, dan kepuasan kerja rendah. Kepuasan kerja dapat menjadi penentu perilaku karyawan. Karyawan yang puas dapat berbicara positif tentang tempatnya bekerja, membantu sesama rekan kerja dan bekerja maksimal.

Beberapa penelitian yang terkait mengenai budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja seperti Koesmono (2005) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur hasilnya adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif. Sedangkan Marsana (2009) tentang pengaruh

kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru hasilnya adalah bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut merupakan beberapa contoh faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bank Tabungan Negara (BTN) adalah bank yang memiliki budaya organisasi yang disebut POLA PRIMA, yaitu pelayanan prima, inovasi, keteladanan, profesionalisme, integritas dan kerjasama. Kemampuan Bank BTN untuk beradaptasi terhadap perubahan dan kemajuan lingkungan, sosial-budaya serta teknologi dicerminkan melalui penyempurnaan identitas perusahaan yang berkelanjutan dari masa ke masa. Hal ini juga menegaskan dedikasi dan komitmen Bank BTN terhadap perbaikan kualitas kinerja secara terus-menerus. Setiap nilai budaya kerja Bank BTN memiliki perilaku utama yang merupakan acuan bertindak bagi seluruh karyawan Bank BTN dan didukung oleh kompetensi karyawan yang baik, namun perlu diketahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung”**.

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN di Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN di Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN di Bandung.
4. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN di Bandung.
5. Untuk mengetahui sejauhmana tingkat kesesuaian yang menentukan urutan prioritas peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank BTN di Bandung.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian budaya organisasi menurut Dessler (2007:186) adalah karakteristik nilai, tradisi, dan perilaku perusahaan yang dimiliki

oleh para karyawannya. Nilai merupakan keyakinan dasar tentang benar atau salah, atau tentang apa yang harus atau tidak dilakukan. Nilai sangat penting karena memberikan pedoman dan menghubungkan perilaku. Dalam mengelola dan membentuk perilaku tergantung pada pembentukan nilai-nilai yang mereka gunakan sebagai pedoman perilaku.

Menurut Robbins (2003:480), terdapat 10 (sepuluh) karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi, yaitu :

1. Inisiatif individual : tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko : sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko.
3. Arah : sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi : tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen : tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol : jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. Identitas : tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. Sistem imbalan : tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik : tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka
10. Pola-pola komunikasi : tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Budaya organisasi Bank BTN Bandung adalah POLA PRIMA, yaitu :

1. Pelayanan Prima (*Service Excellence*)
2. InOvasi (*Innovation*)
3. KeteLAdanan (*Role Model*)
4. PRofesionalisme (*Professionalism*)
5. Integritas (*Integrity*)
6. KerjasaMA (*Teamwork*)

Nilai-nilai dasar budaya dan 12 perilaku utama insan Bank BTN adalah sebagai berikut :

PELAYANAN PRIMA :

1. Ramah, sopan dan bersahabat
2. Peduli, pro aktif dan cepat tanggap

INOVASI :

1. Berinisiatif melakukan penyempurnaan
2. Berorientasi menciptakan nilai tambah

KETELADANAN :

1. Menjadi contoh dalam berperilaku baik dan benar
2. Memotivasi penerapan nilai-nilai budaya kerja

PROFESIONALISME :

1. Kompeten dan bertanggungjawab
2. Bekerja cerdas dan tuntas

INTEGRITAS :

1. Konsisten dan disiplin
2. Jujur dan berdedikasi

KERJASAMA :

1. Tulus dan terbuka
2. Saling percaya dan menghargai

Pengertian kompetensi menurut Yuniarsih (2009:23), bahwa *competencies are underlying bodies of knowledges, abilities, experiences, and other requirements necessary to successfully perform the job*, artinya kompetensi pada umumnya adalah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan.

Definisi beberapa komponen yang terdapat dalam kompetensi menurut Wibisono (2006:132) adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan : pengetahuan umum yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.
2. Keahlian : keterampilan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.
3. Nilai-nilai : satu set perilaku karyawan pemegang jabatan tersebut yang menghasilkan performa kerja terbaik.

Pengertian dari kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2008:117) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, dan lain-lain. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, yaitu umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Menurut Fathoni (2006:129) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak.

2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaannya.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

METODE PENELITIAN

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011:62). Penarikan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang terlalu besar, sedangkan waktu, biaya dan kemampuan terbatas. Dalam menarik sampel dari populasi, sampel yang representatif harus diupayakan agar setiap subjek dalam populasi memiliki peluang yang sama menjadi unsur sampel. Keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya, mendekati populasi atau tidak, bukan besar atau banyaknya. Sehubungan dengan jumlah populasi yang ada maka penulis tetapkan untuk mengambil sampel.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya ukuran sampel yang diteliti adalah Solvin yaitu ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan persentase kelonggaran ketidakteelitian, karena dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Taraf kesalahan ditetapkan sebesar $\alpha = 10\%$. Teknik sampling yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan rumus (Riduwan, 2005:65) :

$$n = \frac{N}{N \cdot \alpha^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

$\alpha^2 = Bond\ of\ errors\ 10\% = 0,1$

N = Jumlah populasi

Perhitungan sampel :

$$n = \frac{75}{75(0,1^2) + 1} \quad n = 42,85 = 43$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang diambil adalah 43 orang karyawan. Tetapi dalam penelitian ini akan diambil 50 orang karyawan sebagai sampel.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas masalah penelitian, maka penulis menggunakan beberapa teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data, yaitu :

1. Pedoman Observasi

Pedoman Observasi, merupakan alat pengumpul data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan pada objek penelitian secara langsung dan kemudian dilakukan pencatatan untuk kejadian-kejadian yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan oleh penulis.

2. Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara, merupakan alat pengumpul data dalam bentuk tanya jawab dengan berbagai pihak yang diperkirakan mengetahui situasi dan kondisi objek penelitian serta dapat membantu penulis untuk mendapatkan data yang lengkap sesuai dengan data yang dibutuhkan.

3. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh masing-masing responden sebagai sampel yang telah dipilih.

4. Studi Dokumentasi

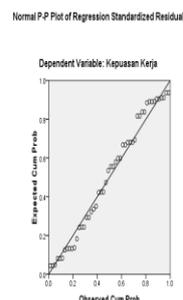
Alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat dan mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

PEMBAHASAN

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalisasi Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan pengertian diatas maka dilakukan uji normalitas dengan hasil pada Gambar 1. Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Pengolahan data, SPSS 16.0, 2013

Gambar 1
Uji Normalitas

Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas dilakukan dengan cara uji Levene dengan menggunakan SPSS 16 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Uji Homogenitas

One-Sample Test			
Test Value = 50			
	t	df	Sig. (2-tailed)
Budaya Organisasi	23.373	49	.000
Kompetensi	-39.498	49	.000

Sumber : Pengolahan data, SPSS 16.0, 2013

Dari table 1 dapat diartikan bahwa data yang sudah disebar tidak terjadi gejala homogenitas karena nilai sig di bawah 0,05 (Sugiyono, 2008).

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antara variabel independen maka

digunakan uji multikolinieritas. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Maka penulis menghitung nilai multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 16.00 dengan hasil pada Tabel 2 Berdasarkan Tabel 2 koefisien dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 1.231, nilainya masih berada diantara 1-10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.474	5.105		.680	.500		
	Budaya Organisasi	.149	.082	.245	1.818	.075	.812	1.231
	Kompetensi	.517	.172	.403	2.996	.004	.812	1.231

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data, SPSS 16.0, 2013

Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat juga melalui tabel koefisien korelasi seperti dalam Tabel 3.

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Coefficient Correlations ^a			
	Model	Kompetensi	Budaya Organisasi
1 Correlations	Kompetensi	1.000	-.433
	Budaya Organisasi	-.433	1.000
Covariances	Kompetensi	.030	-.006
	Budaya Organisasi	-.006	.007

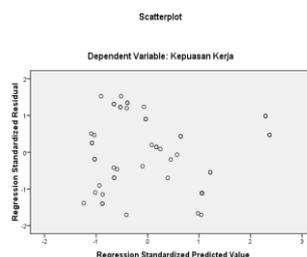
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data, SPSS 16.0, 2013

Besaran koefisien korelasi antar variabel independen, yaitu budaya organisasi dan kompetensi adalah -0.433. Terjadi multikolinieritas jika nilai korelasi adalah tinggi, biasanya melebihi 0,80. Oleh karena itu diantara kedua variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut Homoskedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang Heteroskedastisitas. Hasil perhitungan SPSS 16.00 menunjukkan uji heteroskedastisitas pada Gambar 2.



Sumber : Pengolahan data, SPSS 16.0, 2013

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa persamaan regresi yang terjadi memiliki sifat heteroskedasitas karena titik yang terjadi tidak mengikuti pola yang diharapkan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik

positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Hasil perhitungannya terdapat pada Tabel 4. Pada Tabel 4 nilai Durbin Watson adalah 1.840. Berdasarkan pengujian Durbin Watson apabila

$1.65 < 1.840 < 2.35$ tidak terjadi autokorelasi. Maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa pengujian meyakinkan.

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.555 ^a	.308	.279	5.63866	1.840

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data, SPSS 16.0, 2013

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN di Bandung, maka penulis

melakukan analisis korelasi (*Pearson Correlation*) dengan menggunakan software SPSS 16.0 *for Windows* yang terdapat pada Tabel 5.

Tabel 5
Output Koefisien Korelasi
Correlations

		Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Kompetensi
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.420	.509
	Budaya Organisasi	.420	1.000	.433
	Kompetensi	.509	.433	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.001	.000
	Budaya Organisasi	.001	.	.001
	Kompetensi	.000	.001	.
N	Kepuasan Kerja	50	50	50
	Budaya Organisasi	50	50	50
	Kompetensi	50	50	50

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keeratan antara budaya organisasi dan kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan, angka korelasi pengolahan data tersebut

dikonsultasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan intepretasi terhadap koefisien korelasi dari Sugiyono (2011:231), sebagai mana dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Pedoman untuk Memberikan Intrepretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber:Sugiyono (2011:231)

Kesimpulannya bahwa angka korelasi sebesar 0,420 ada diantara batas interval 0,40 - 0,599, yang termasuk kedalam klasifikasi cukup kuat. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Angka korelasi sebesar 0,509 ada diantara batas interval 0,40 – 0,599, yang termasuk kedalam klasifikasi cukup kuat. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y. Pada penelitian ini akan diuji seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk melihat hasilnya ada dalam Tabel diatas yang menunjukkan bahwa

nilai koefisien korelasi berganda antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,555. Nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,308 dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,279. Karena persamaan regresi menggunakan lebih dari satu variabel, maka koefisien determinasi yang baik untuk digunakan dalam menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan. Dari tabel 6 nilai koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,279, itu artinya variabel budya organisasi (X₁) dan kompetensi (X₂) mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 27,9%. Sedangkan sisanya yaitu 100%-27,9% = 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Langkah selanjutnya adalah menghitung output koefisien determinasi yang terdapat dalam Tabel 7.

**Tabel 7
Output Koefisien Determinasi**

Coefficient		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.474	5.105		.680	.500
	Budaya Organisasi	.149	.082	.245	1.818	.075
	Kompetensi	.517	.172	.403	2.996	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Pengolahan data, SPSS 16.0, 2013

Dari data di atas diperoleh nilai a = 3,474, nilai b1 = 0,149 dan b2 = 0,517 sehingga perkiraan model regresi linier berganda yang terbentuk adalah :

$$Y = 3,474 + 0,149X_1 + 0,517X_2$$

Nilai konstanta 3,474 menunjukkan bahwa jika tidak ada budaya organisasi dan kompetensi, maka besarnya kepuasan kerja karyawan 3,474. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,149 yang artinya setiap terjadi penambahan budaya organisasi sebesar 1 satuan pada persepsi karyawan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,149. Selanjutnya koefisien regresi pada variabel kompetensi sebesar 0,517 yang artinya setiap terjadi penambahan kompetensi sebesar 1 satuan pada persepsi karyawan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,517.

a. Uji Nyata Tidaknya Model Regresi

Hipotesa : $H_0 : b_1 - b_2 = 0$

$H_1 : b_1 \neq 0$, untuk paling sedikit satu nilai i

Atau dapat dinyatakan sebagai :

H_0 : Budaya Organisasi dan Kompetensi dengan Kepuasan Kerja Karyawan tidak mempunyai hubungan berupa garis linier

H_1 : Budaya Organisasi dan Kompetensi dengan Kepuasan Kerja Karyawan mempunyai hubungan berupa garis linier

Kriteria uji yaitu Tolak H_0 , jika F hitung $> F_{\alpha, 1, n-2}$

Nilai Fhitung diperoleh dari hasil pengolahan SPSS 16.0 dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Nilai F hitung

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.581	2	332.791	10.467	.000 ^a
	Residual	1494.342	47	31.795		
	Total	2159.923	49			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data,2013

Dari Tabel 8 nilai $F_{hitung} = 10,467$, dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5% maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai F_{tabel} untuk $F_{0,025,48} = 4,04$ terlihat bahwa $10,467 > 4,04$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa “Budaya organisasi dan kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan berupa garis linier”.

b. Uji Keberartian Koefisien Regresi

1. Koefisien Pertama (Konstanta)

Hipotesa : H_0 : koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi signifikan

Kriteria uji yaitu Tolak H_0 , jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2, 1, n-2}$

Dari Gambar 4.5 diperoleh nilai t hitung 0,680, dengan taraf signifikansi 5% maka nilai t tabel adalah $t_{0,025,48} = 0,680$, karena nilai $0,680 < 2$ maka H_0 diterima atau dengan kata lain konstanta tidak berpengaruh terhadap model regresi.

2. Koefisien Kedua (Budaya Organisasi)

Hipotesa :

H_0 : koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi signifikan Kriteria uji yaitu Tolak H_0 , jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2, n-2}$

Dari Gambar 4.5 diperoleh nilai t hitung 1,818, dengan taraf signifikansi 10% maka nilai t tabel adalah $t_{0,05,48} = 1,684$, karena nilai $1,818 > 1,684$ maka dapat menolak H_0 atau dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai $Sig = 0,075$ yang lebih kecil dari taraf signifikansi 10%.

3. Koefisien Ketiga (Kompetensi)

Hipotesa : H_0 : koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi signifikan

Kriteria uji yaitu Tolak H_0 , jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2, n-2}$

Dari Gambar 4.5 diperoleh nilai t hitung 2,996, dengan taraf signifikansi 5% maka nilai t tabel adalah $t_{0,025,48} = 2,0$ maka nilai $2,996 > 2,0$ maka dapat menolak H_0 atau dengan kata lain kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai $Sig = 0,004$ yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN di Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif (=42%) terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.
2. Kompetensi berpengaruh positif (=50,9%) terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.
3. Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif (=55,5%) terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi dan kompetensi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.
4. Terdapat hubungan yang positif (=55,5%) antara budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Faktor atau atribut yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan penanganannya perlu diprioritaskan pada variabel budaya organisasi adalah faktor integrasi dan identitas, sedangkan pada variabel kompetensi adalah faktor keterampilan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dimasa yang akan datang. Berikut beberapa saran yang diajukan oleh penulis :

1. Mengenai penerapan budaya organisasi Bank BTN di Bandung sebaiknya perusahaan melakukan pendekatan agar tiap karyawan menerapkan budaya organisasi dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan bisa memahami kondisi yang ada sehingga tidak menjadi *over expected* terhadap perusahaan.
2. Mengenai penerapan kompetensi Bank BTN di Bandung sebaiknya perusahaan melakukan program pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai upaya pengembangan diri karyawan.
3. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan meneliti beberapa variabel independen seperti motivasi karyawan, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya, dan beberapa variabel dependen seperti mengenai kinerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Anatan, Lina. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta
- Anoraga, Pandji. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta : PT Indeks
- Fathoni, Abdurrahmat (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Gibson (1996). *Organisasi Edisi Ke Delapan*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Hariandja, Marihot. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indrawijaya, Adam. (2000). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Mangkunegara, Anwar. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- McKenna, Eugene. (2000). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Riduwan, (2005). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali
- Robbins, Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Gramedia
- Robbins, Stephen. (1994). *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta : Arcan
- Sastradipoera, Komaruddin. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Kappa-Sigma
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju
- Solihin, Ismail. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV Andi
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sumantri, Suryana (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Universitas Padjajaran
- Suwarto (2009). *Budaya Organisasi : Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya
- Umar Husein (2005). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia

Wibisono, Dermawan. (2006). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Erlangga

Wirawan (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

Yuniarsih, Tjutju (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta