

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL**

SKRIPSI

Oleh:

ROSA AGUSTINA NABABAN

1731150070



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2022**

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia

Oleh:

ROSA AGUSTINA NABABAN

1731150070



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2022**



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosa Agustina Nababan

NIM : 1731150070

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang ber judul "HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASANKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi skripsi saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka skripsi ini dianggap batal.

Jakarta, 12 Agustus 2022

(Rosa Agustina Nababan)



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL**

Oleh:

Nama : ROSA AGUSTINA NABABAN

NIM : 1731150070

Program Studi : S1 Manajemen

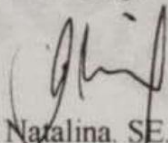
Peminatan : Sumber Daya Manusia

telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu/ pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia,

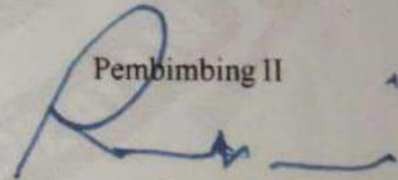
Jakarta, 12 Agustus 2022

Menyetujui:

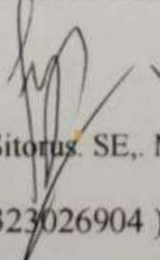
Pembimbing I


(Christina Natalina, SE., MM.)
NIDN: (0325126102)

Pembimbing II

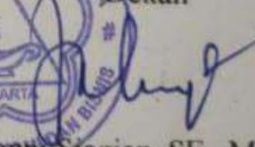

(Ramot P. Simanjuntak, SE., MM, Ak., CA.)
NIDN : (0315115401)

Ketua Prodi S1 Manajemen


(Frangky Y. Sitorus, SE., MM., Ak)
NIDN : (0323026904)



Dekan


(Jonni Siagian, SE., MMA)
NIDN : (0301086104)



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Pada 12 Agustus 2022 telah diselenggarakan Sidang Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama:

Nama : Rosa Agustina Nababan .

NPM : 1731150070

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

termasuk ujian Skripsi yang berjudul "Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jaya Ancol" oleh tim penguji yang terdiri dari:

	Nama Pengu	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1	Nenny Anggraini, SE.,M.Ps	Sebagai Ketua	
2	Dr.Hotner Tampubolon , SE.,M.M	Sebagai Sekretaris	
3	Christina Nalina, SE.,M.M	Sebagai Anggota	

Jakarta, 12 Agustus 2022



PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosa Agustina Nababan
NIM : 1731150070
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul : "Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pembangunan Jaya Ancol"

Menyatakan bahwa:

1. Skripsi tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Skripsi tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Non-eksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Dibuat di Jakarta

Pada Tanggal 12 Agustus 2022 Yang menyatakan

Rosa Agustina Nababan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, kasih dan karunia-nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jaya Ancol.”

Penelitian ini dibuat dan disusun sebagai skripsi penulis, serta sebagai syarat yang harus dipenuhi guna menempuh Sidang Ujian Sarjana serta untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia (FEB-UKI).

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga menyadari tidak sedikit kendala dan halangan yang dihadapi penulis. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Namun berkat bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak maka penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Selama belajar di program studi Manajemen FEB UKI, penulis mendapat banyak ilmu dan pelajaran yang bermanfaat bagi kehidupan serta wawasan penulis. Dalam proses pembuatan skripsi ini, penulis banyak dibantu, dan diberi arahan, dukungan, serta semangat oleh orang-orang di sekitar penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua tersayang : Bapak Nababan dan Ibu Harianja yang menyemangati, mendoakan dan memberikan motivasi buat saya agar penulisan dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan lancar.
2. adik-adik saya tercinta Yosela Nababan, Alan Nababan, Dea Livi Nababan, yang selalu memberkan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
3. Dr. Dhaniswara K. Hardjono, SH., MH., MBA. selaku Rektor Universitas Kristen Indonesia.
4. Jonny Siagian, SE., MMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
5. Frekny Yosua Sitorus, SE., M.M., AK., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
6. Christin Natalia, S.E., M.M.A. selaku dosen pembimbing materi yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ramot P. Simanjuntak, S.E., M.M.,AK.,CA. selaku dosen pembimbing teknis yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan Staff FEB UKI yang ikut serta membantu memberikan dukungan dan bantuan dalam penulisan skripsi

ini, semoga ilmu dan pengalaman yang diberikan dapat didedikasikan untuk kesuksesan penulis sehari-hari.

9. Untuk Sahabat Ku Posnita, Ezra, Winda, Dian dan Vera untuk kenangan kebersamaan dan pengalaman yang telah dilalui bersama-sama selama ini dan selalu memberikan dukungan untuk penulis.
10. Abang ku Timbul dan Kakak Jernita selaku keluarga kedua ku yang selalu tidak berhenti membantu ku dan menyemangati ku.
11. Kakak putri yang selalu membantu ku untuk meminjamkan buku untuk penulis.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kiranya penelitian ini dapat bermanfaat, serta memberikan ilmu yang baru dan lebih lagi bagi pembaca. Akhir kata, dengan segera rasa syukur penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak. Tuhan memberkati.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iv
PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
1.6. Hipotesis.....	7
 BAB II URAIAN TEORITAS.....	 8
2.1. Budaya Organisasi.....	8
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	8
2.1.2. Indikator Budaya Organisasi.....	9
2.1.3. Fungsi Budaya Organisasi	12
2.1.4. Manfaat Budaya Organisasi	12
2.2. Kepuasan Kerja	13
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.2.2. Elemen Penentuan Kepuasan Kerja	15
2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2.2.4. Aspek Kepuasan Kerja.....	16
2.2.5. Faktor Kepuasan Kerja.....	18

2.3.	Kinerja Karyawan.....	20
2.3.1.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
2.3.2.	Indikator Kinerja Karyawan	21
2.3.3.	Kriteria Kinerja Karyawan.....	22
2.3.4.	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.3.5.	Manfaat Penilaian Kinerja	24
2.3.6.	Penelitian Terdahulu	24
2.3.7.	Hubungan Antara Variabel	27
2.4.	Kerangka Berfikir	28
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
3.3.	Populasi dan Sampel.....	31
3.4.	Jenis Penelitian	32
3.5.	Jenis dan Sumber Data	32
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	33
3.7.	Metode Pengolahan Data.....	34
3.8.	Uji Intrumen Penelitian	35
3.8.1.	Uji Validitas	35
3.8.2.	Uji Reabilitas.....	35
3.9.	Pengujian Hipotesis	36
3.10.	Metode Analisis Data.....	36
3.10.1.	Analisis Korelasi Rank Spearman	36
3.10.2.	Uji Signifikan t-test	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		38
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian	38
4.1.2.	Latar Belakang Perusahaan	38
4.2.	Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan.....	39
4.2.1.	Visi Perusahaan.....	39
4.2.2.	Misi Perusahaan	39
4.2.3.	Tujuan Perusahaan.....	39

4.3.	Karakteristik Responden	40
4.3.1.	Responden Jenis Kelamin	40
4.3.2.	Responden Berdasarkan Umur	40
4.3.3.	Responden berdasarkan Status	41
4.3.4.	Responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	41
4.4.	Analisis Jawaban Responden Pada Kuesioner	42
4.4.1.	Kuesioner Budaya Organisasi	42
4.4.2.	Kusioner Kepuasan Kerja	49
4.4.3.	Kuesioner Kinerja Karyawan	56
4.5.	Pengujian Intrusmen	63
4.5.1.	Uji Validitas	63
4.5.2.	Uji Reliabilitas	66
4.5.3.	Koefisien Korelasi Rank Spearmen	66
4.6.	Pengujian Hipotesis	68
BAB V	PENUTUP.....	69
5.1.	Kesimpulan.....	69
5.2.	Saran	69
DAFTAR PUSAKA.....		71

DAFTAR TABEL

TABEL II-1. Penelitian Terdahulu.....	25
TABEL III-1. Tabel Definisi Operasional	30
TABEL III – 2 Instrumen Skala Likert	33
TABEL III – 3 Interpretasi Koefisien Korelasi	37
TABEL IV- 1 Jenis Kelamin Responden	40
TABEL IV-2_Umur Responden	41
TABEL IV-3 Status Responden.....	41
TABEL IV-4 Pendidikan Terakhir.....	42
TABEL IV-5 Saya menaati norma-norma yang adadalam perusahaan	42
TABEL IV-6_Perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar norma	43
TABEL IV-7_Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan	43
TABEL IV-8_Saya memberikan kebijakan-kebijakan organisasi yang ditetapkan	44
TABEL IV-9_Saya memahami kebijkan kerja ditempat bekerja	44
TABEL IV-10_Kebijakan ditempat saya bekerja mampu untuk memicu peningkatan kinerja.....	45
TABEL IV-11 Saya melaksanakan semua aturan kerja yang ditetapkan lembaga tempat saya bekerja	45
TABEL IV-12 Tingkat ketegasan atasan saya kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku.....	46
TABEL IV-13 Saya menciptakan ide-ide yang inovatif sangat dalam pekerja.....	46
TABEL IV-14 Atasan langsung mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.....	47
TABEL IV-15 Rekapitulasi Analisi Budaya Organisasi.....	48

TABEL IV-16 Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankan saat ini	49
TABEL IV-17 Perusahaan memberikan kesempatan untuk setiap karyawan mengembangkan dirinya	50
TABEL IV-18 Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan tanggung jawab yang saya dapatkan	50
TABEL IV-19 gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang ada pemberian insentif dan bonus sudah diberikan dengan sesuai, dilihat dari kinerja yangtelah dicapai	51
TABEL IV-20 Pimpinan memberikan kesempatan yang sama dalam promosi jabatan pada setiap karyawannya	52
TABEL IV-21 Kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada.....	52
TABEL IV-22 Atasan menilai kinerja pegawai secara obyektif	53
TABEL IV-23 Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan	53
TABEL IV-24 Adanya persaingan yang sehat diantara karyawan.....	54
TABEL IV-25 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	54
TABEL IV-26 Rekapitulasi Analisis Kepuasan Kerja.....	55
TABEL IV-27 Keterampilan yang saya miliki dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang berkualitas	56
TABEL IV-28 Ketelitian sangat penting dalam mengerjakan tugas	57
TABEL IV-29 Saya bekerja sesuai waktu standar kerja yangtelah ditentukan.....	57
TABEL IV-30 Saya merasa letih dan ketakutan berlebihan bekerja selama pandemic	58

TABEL IV-31 Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	59
TABEL IV-32 Saya mengerjakan tugas selalu tepat dengan waktu yang ditentukan	59
TABEL IV-33 Saya mampu menggunakan tenaga secara efektif guna menaikkan hasil kerja	60
TABEL IV-34 Saya mampu sumber daya yang disediakan perusahaan secara efektif	60
TABEL IV-35 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bimbingan dari atasan	61
TABEL IV-36 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan dari atasan	61
TABEL IV-37 Rekapitulasi Analisi Kinerja Karyawan.....	62
TABEL IV-38 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	64
TABEL IV-39 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	64
TABEL IV-40 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	65
TABEL IV-41 Hasil Reliabilitas Masing-Masing Variabel.....	66
TABEL IV-42 Hasil Pengujian Korelasi Rank Spearman	67

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II-1 Kerangka Pemikiran	28
---	----



ABSTRAK

ROSA AGUSTINA NABABAN, Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Situasi Pandemi Covid 19.

Tujuan dari penelitian berikut agar dapat melihat relevansi budaya organisasi maupun kepuasan atas pekerjaan dalam menentukan tingkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terhadap PT Pembangunan Jaya Ancol kemudian sifat dari penelitian. Berikut termasuk ke dalam kategori kuantitatif sementara adanya kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data terhadap responden berjumlah 53 dari pekerja sementara profil perusahaan, kemudian buku serta jurnal dijadikan sebagai data pendukung atau data sekunder dalam penelitian berikut. Metode yang dipergunakan yakni statistik non parametrik yang memanfaatkan SPSS 24 sedangkan penggunaan hipotesis agar dapat melihat relevansi dari variabel yakni analisis korelasi rank spearmen maupun uji t. Adanya Penentuan nilai dari 0,000 begitu kecil Dibandingkan 0,05 ini menandakan adanya penolakan terhadap H_0 . Kemudian adanya penerimaan terhadap H_a yang menandakan adanya relevansi yang begitu besar dari kebudayaan dalam organisasi untuk mendukung tingkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan nilai korelasi budaya organisasi 0,774 artinya hubungan korelasi bersifat positif ini menandakan bahwa kebudayaan dalam organisasi yang begitu tinggi atau kondisi tersebut membuat tingkatan kinerja bagi karyawan juga akan lebih kuat sementara jika nilainya lebih kecil dibandingkan 0,05 ini menandakan adanya penolakan terhadap H_0 . Kemudian adanya penerimaan terhadap H_a yang dimaknai adanya relevansi yang begitu besar dari kepuasan atas pekerjaan untuk menentukan tingkatan kinerja bagi karyawan maka nilai korelasi kepuasan kerja 0,797 artinya hubungan korelasi bersifat positif yang menunjukkan tingginya tingkat kepuasan dalam bekerja membuat kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan meningkat. Saran budaya perusahaan bertindak tegas pada atasan dan bawahan serta memberikan sanksi kepada yang tidak bisa menaati peraturan yang berlaku, supaya kinerja karyawan berdampak baik. Perusahaan jika kinerja karyawan telah melebihi standar hendaknya gaji atau pemberian insentif dan bonus yang diterima karyawan juga meningkat, jika karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan lebih semangat bekerja lagi. Dalam situasi ini perusahaan menunjukan pada karyawan untuk percaya diri hilangkan rasa ketakutan lakukan setiap pekerjaan masing-masing berikan kinerja yang baik.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

ROSA AGUSTINA NABABAN, Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance in the Covid 19 Pandemic Situation.

The purpose of this research is to be able to see the relevance of organizational culture and job satisfaction in determining the level of performance produced by employees at PT Pembangunan Jaya Ancol. then the nature of this research is included in the quantitative category while there are questionnaires distributed to obtain data on 53 respondents from workers while company profiles, then books and journals are used as supporting data or secondary data in the following research. the method used is non-parametric statistics that utilize SPSS 24 while the use of hypotheses in order to see the relevance of the variables, namely spearmen rank correlation analysis and t test. The determination of the value of 0.000 is so small compared to 0.05 this indicates a rejection of H0. Then there is acceptance of Ha which indicates the great relevance of culture within the organization to support the level of performance produced by employees. based on the organizational culture correlation value of 0.774, this means that the correlation is positive. This indicates that the culture in the organization is so high or these conditions make the level of performance for employees also stronger, while if the value is smaller than 0.05, this indicates a rejection of H0. Then there is acceptance to Ha Which means that there is such great relevance of job satisfaction to determine the level of performance for employees, the job satisfaction correlation value is 0.797 meaning that the correlation relationship is positive indicating a high level of satisfaction in work makes the performance produced by employees also increase. Suggestions for corporate culture to act firmly on superiors and subordinates and provide sanctions for those who cannot comply with applicable regulations, so that employee performance has a good impact. If the employee's performance exceeds the standard, the company should also increase the salary or incentives and bonuses received by the employee. If the employee increases, the employee's performance will be more enthusiastic about working again. In this situation the company shows employees to be confident, get rid of fear, do every job, give good performance.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.