

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SERIKAT PEKERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP DI PT.  
ELITESTAR PRIMAJAYA GRESIK**

Abdullah Mubarrok, Yasin Minalloh

**ABSTRACT**

*The study has three main objectives: firstly, analyzing the influence of organizational culture on job satisfaction, secondly analyzing the influence of the union on job satisfaction, and thirdly analyzing the influence of organizational culture and union on employee job satisfaction. Sampling method using Non Probability Sampling technique. The test used is multiple regression. The results of this study indicate that there is partially and simultaneous influence on organizational culture variable and union on employee job satisfaction, seen significant value below 0,05 and  $F_{count} (33,887) > F_{table} (3,10)$ . The result of this research shows that  $t_{count}$  value on organizational culture variable  $(3,373) > t_{table} (1,986)$ , it is stated that organizational culture variable has significant influence on employee job satisfaction, while  $t_{count}$  with  $t_{table}$  on union variable  $4,889 > t_{table} 1.986$ ) then declared union variable there is a significant influence on employee job satisfaction. In determination test there is influence of 42% from independent variable (organizational culture and union) to dependent variable (job satisfaction of permanent employee). Meanwhile, 58% is influenced by other variables and not included in this regression analysis, such as compensation, motivation, performance and others.*

**Keywords:** *organizational culture, union, job satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia hingga saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan, ekonomi nasional yang berkelanjutan. Dalam kegiatan

perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul kemudian adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dan meningkatkan

efektivitas tinggi terhadap perusahaan dan menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan.

Karyawan dalam persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung, salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Fahmi (2016:186) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkannya secara terus-menerus kepada karyawannya. Karena jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya kuat kepada para karyawannya maka budaya itu lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Lemahnya perusahaan akan memberi pengaruh pada penurunan kualitas manajemen kinerja perusahaan.

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan di pengaruhi oleh aneka ragam

sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Budaya organisasi bagi karyawan dimaknai sebagai petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis. Budaya organisasi mendorong buruh untuk selalu mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. Hal ini dapat dicapai apabila proses sosialisasi dapat dijalankan dengan tepat kepada sasarannya. Dengan demikian, buruh memiliki atau mengetahui secara pasti tentang karirnya di organisasi sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Uha (2013:73) budaya organisasi bagi karyawan bermanfaat : memberikan arah atau pedoman berperilaku didalam perusahaan, agar mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu/bagian yang lain saling melengkapi dalam kegiatan perusahaan, mendorong mencapai prestasi kerja atau produktivitas kerja yang lebih baik, dan mencapai secara pasti tentang kariernya di perusahaan sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing .

Dalam suatu organisasi selain budaya organisasi perusahaan yang menunjang kepuasan kerja karyawan, pengaruh keterlibatan serikat pekerja dimana para karyawan akan merasa puas jika hak normatifnya di lindungi. Fungsi serikat pekerja dapat menjadi wadah untuk kebutuhan pekerja sehingga para pekerja yang bergabung pada serikat pekerja akan mengalami kepuasan kerja.

Dalam setiap organisasi atau instansi mempunyai hubungan yang saling terkait antara pengusaha, pekerja

dan pemerintah (3P). Hubungan pengusaha, pekerja, dan pemerintah (3P) ini disebut hubungan industrial. Menurut Yuniarsih (2009:189) hubungan industrial yaitu hubungan formal yang terdapat antara kelompok manajemen dan kelompok pekerja yang terdapat dalam organisasi. Adakala pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama disebut serikat pekerja.

Serikat pekerja adalah suatu organisasi para pekerja yang dibentuk untuk memajukan, melindungi, dan memperbaiki kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi, dan politik dari para anggotanya melalui tindakan kolektif (Yuniarsih, 2009:205). Organisasi serikat pekerja menjadi pusat perhatian manajemen sumber daya manusia karena ada kesenjangan antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Pihak karyawan yang terus menuntut agar tuntutannya segera dipenuhi seperti peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan, ingin dinaikkan gajinya karena pengeluaran yang tidak seimbang daripada pendapatan, dan tuntutan-tuntutan lainnya. Hal ini bisa terjadi dikarenakan budaya organisasi yang kurang sesuai dengan budaya individu maupun kebutuhan individu yang akan berimbas kepada ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan yang dilakukan perusahaan.

Menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dijelaskan bahwa untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Fungsi Serikat pekerja dalam pasal tersebut

adalah : sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan menyelesaikan perselisihan industrial, sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenaga kerjaan sesuai dengan tingkatannya, sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai sarana penyalur dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai wakil pekerja /buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Dalam penjelasan diatas untuk menguji kaitan antara kepuasan kerja dengan implikasi atau konsekuensinya maupun faktor-faktor penyebabnya. Menurut Koesmono (2005:170) pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Robbins (2017:46) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaannya, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja terjadi pada perasaan pekerja terhadap pekerjaannya yang di hadapi. Kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti tingkat kehadiran atau absensi dan lain-lain. Keberhasilan suatu organisasi dapat tercipta salah satunya terlihat dari kepuasan kerja.

Hubungan secara teoritis tersebut bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja didukung oleh beberapa peneliti terdahulu misalnya : Susetyo (2014), Taurisa dan Ratnawati (2012), Burhan et.al (2013). Sedangkan fungsi serikat pekerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja didukung oleh Qoriah et.al (2015).

PT. Elitestar Primajaya Gresik adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri bumbu-bumbu dan produk masakan dimana komoditinya adalah garam konsumsi beryodium berbentuk curai, granul, garam halus dengan merk ikan selayer, ikan layang dan *octopus*. Guna merealisasikan visi, misi dan tujuan perusahaan PT. Elitestar Primajaya Gresik perlu didukung oleh para karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing. Dalam hal ini diperlukan adanya kepuasan kerja pada diri setiap individu karyawan yang terbentuk melalui budaya organisasi di dalam PT. Elitestar Primajaya Gresik sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Serikat pekerja yang terbentuk di PT. Elitestar Primajaya Gresik adalah Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI). Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Elitestar Primajaya Gresik dengan serikat pekerja Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) yang meneguhkan hak-hak dan kewajiban, sehingga menciptakan hubungan timbal balik yang serasi, saling pengertian, untuk musyawarah dan mufakat serta mencerminkan kebijakan-kebijakan

dalam segala hal. Salah satu fenomena serikat pekerja tersebut adalah untuk mendukung kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Peneliti ingin mengetahui apakah karyawan tetap di PT. Elitestar Primajaya Gresik puas dengan adanya budaya organisasi dan serikat pekerja yang ada di perusahaan untuk mendapatkan kepuasan kerja bagi karyawan tetap. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan tetap. (2) Untuk mengetahui pengaruh serikat pekerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan tetap. (3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan serikat pekerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Dalam pandangan eksplanatori didasarkan pada teori dan konsep. Kejadian yang menjadi penyebab dalam pandangan *successionist* disebut variabel *independen*. Sedangkan dampak yang terjadi akibat suatu kejadian disebut variabel *dependen*. Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2017:95) Ciri-ciri penelitian eksplanatori adalah menjelaskan hubungan antar variabel dan kekuatan pengaruh antara dua atau

lebih variabel, cara analisis yang sering dilakukan adalah dengan memahami hubungan antar variabel sebagai hubungan antara variabel *dependen* dan *independen*. Dan di dalam pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

### Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel penelitian, yaitu:

1. Variabel *Independen* : Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* atau terikat (Sugiyono, 2015 : 39). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan serikat pekerja (X2).
2. Variabel *Dependen* : sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:39). Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

### Indikator Variabel Penelitian

#### 1) Budaya Organisasi (X1)

“Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya” (Robbins, 2017:355).

Indikator Budaya Organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. memperhatikan detail
3. Orientasi pada tim
4. Orientasi pada hasil
5. Orientasi pada orang
6. Keagresifan
7. Stabilitas

#### 2) Serikat Pekerja (X2)

“Suatu organisasi para pekerja yang dibentuk untuk memajukan, melindungi, dan memperbaiki, kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi, dan politik dari para anggotanya melalui tindakan kolektif” (Yuniarsih, 2009:205). Indikator Serikat Pekerja:

1. *Belief in union*
2. *Loyalty*
3. *Duty*
4. *Interest*

#### 3) Kepuasan Kerja (Y)

“Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja” (Umam, 2012:192). Indikator Kepuasan kerja:

- 1 Gaji yang dirasa adil
- 2 Kondisi kerja yang menunjang
- 3 Hubungan dengan rekan kerja
- 4 Hubungan kerja dengan atasan

### Populasi

Populasi penelitian ini adalah responden karyawan tetap PT. Elitestar

Primajaya Gresik sebanyak 120 karyawan tetap.

### **Sampel**

Dalam pengambilan jumlah sampel penelitian pada karyawan PT. Elitestar Primajaya Gresik dengan menggunakan rumus Krejcie dan Morgan yang hasilnya 92 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam perhitungan pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Krejcie dan Morgan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

#### a) Data primer

Purwanto (2016:85) menjelaskan data primer sebagai data yang diperoleh peneliti secara langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengumpulan data yang sudah teruji valid dan reliabel. Dimana dalam penelitian di PT. Elitestar Primajaya Gresik ini data primer diperoleh melalui:

- 1) Kuesioner
  - 2) Skala Likert Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi rate skor antara 1 untuk Sangat tidak setuju (STS) hingga 5 untuk Sangat setuju (SS).
  - 3) Wawancara
  - 4) Observasi
- b) Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari profil perusahaan,

laporan perusahaan, buku-buku yang terkait dengan pembahasan variabel penelitian dan jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel atau topik yang diteliti.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul, kegiatan dalam analisis data adalah: pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015: 147).

### **Uji Statistik Deskriptif**

Tujuan analisis deskriptif hanya menyajikan dan menganalisa data agar bermakna dan komunikatif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambar suatu data yang menunjukkan nilai minim, maksimum, *mean* dan *standar deviasi*.

### **Uji Kualitas Data**

#### a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:121) Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam uji validitas dikatakan valid apabila hasil  $r$  hitung  $> r$  tabel = valid. Hasil  $r$  hitung  $< r$  tabel = tidak valid.

#### b) Uji Reliabilitas

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji

statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0.60, (Ghozali,2011:48).

### Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan baik tidak sekedar dilihat dari *goodness of fit* suatu model yang terdiri dari nilai t statistik, nilai F, nilai koefisien determinasi. Namun model regresi yang baik juga harus bebas penyimpangan asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas data, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linieritas

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### a) Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi atau prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X1, X2...) Purwanto dan Sulistyastuti (2017:188). Dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), serikat pekerja (X2) dan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

*DevendentVariable*)

X1 = Budaya organisasi (*Indevendent Variable*)

X2 = Serikat pekerja (*IndevendentVariable*)

b1,

b2 = Koef. Reg. Berganda (*Multiple Regrestion*)

a = Konstanta

e= Standar *eror*

#### b) Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk

mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi  $R^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali = 0% terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $R^2 = 1$ , berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak berada dalam selang (interval)

antara 0 dan 1, dinyatakan  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya atau *adjusted R square* pada tabel model *summary*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2017).

### Uji Hipotesis

#### a) Uji t (Uji Secara Parsial)

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. adalah :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

b) Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: budaya organisasi, serikat pekerja terhadap satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0.05, dapat disimpulkan.

**Crosstab**

Alat statistik sering digunakan dalam *crosstabs* adalah *chisquare*. Alat ini pada praktek statistik bisa diterapkan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara baris dan kolom dari sebuah *crosstabs* (Rahayu, 2005:115).

Menentukan hipotesis *crosstab* dengan taraf signifikansi 5% (0.05):

HO : Tidak terdapat hubungan antara baris dan kolom, atau antara budaya organisasi atau serikat pekerja dengan kepuasan kerja

Ha : Terdapat hubungan antara baris dan kolom, atau antara budaya atau serikat pekerja organisasi dengan kepuasan kerja.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas (signifikansi):

- 1) Jika probabilitas (*Asymp. Sig*) > 0.05 maka HO diterima
- 2) Jika probabilitas (*Asymp. Sig*) < 0.05 maka HO ditolak

**HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan november tahun 2017 sampai bulan juli 2018 di PT. Elitestar Primajaya Gresik.

**Deskripsi Responden**

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 88 dengan persentasi 95,7%

dan perempuan sebanyak 4 responden dengan persentasi 4,3%.

b. Usia

Responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 26 orang (28,3%), usia 31-40 tahun sebanyak 51 orang (55,4%), usia 40-50 tahun sebanyak 15 orang (16,3%).

c. Masa Kerja

Masa kerja responden antara umur 2-5 tahun masa kerja sebanyak 12 orang (13%), masa kerja anantara 6-10 tahun sebanyak 64 orang (69,6%), dan masa kerja 11-15 tahun masa kerja sebanyak 16 orang (17,4%).

**Crosstab**

*Crosstab* digunakan untuk menggambarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dan seberapa kuat hubungan tersebut. Hasil *output SPSS* dari uji *crosstab* dengan *Chi-Square* sebagai berikut:

1. Uji *Chi-Square* Usia Dengan Masa Kerja

Dari hasil pengujian didapatkan nilai *Asymp. Sig.* pada *Pearson Chi-Square* sebesar 0,014 < 0,05 artinya HO ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara usia dengan masa kerja.

2. Uji *Chi-Square* Usia Dengan Jenis Kelamin

Dari hasil pengujian didapatkan nilai *Asymp. Sig.* pada *Pearson Chi-Square* sebesar 0,639 > 0,05 artinya HO diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dengan masa kerja.

3. Uji *Chi-Square* Masa Kerja Dengan Jenis Kelamin

Dari hasil pengujian didapatkan nilai *Asymp. Sig.* pada *Pearson Chi-Square* sebesar  $0,445 > 0,05$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan jenis kelamin.

## Pembahasan

Dari pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa hasil analisis sebagai berikut:

- 1) Pada uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) antara budaya organisasi dan serikat pekerja terhadap kepuasan kerja sebesar 65,7% yang berarti terdapat pengaruh yang kuat dimana budaya organisasi dan serikat pekerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel penelitian.
- 2) Pada uji determinasi (*Adjusted R Square*) dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 42% mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Elitestar Primajaya Gresik, sedangkan sisanya sebesar 58% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- 3) Pada uji hipotesis variabel budaya organisasi didapatkan hasil  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 3,373 lebih besar dari 1,986, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Elitestar Primajaya Gresik. Ini merupakan hal yang paling dasar dan berhubungan dengan fungsi utama perusahaan, yang mempunyai arti seberapa baik para karyawan mempelajari dan memahami suatu budaya organisasi sebagai identitas pembeda dari organisasi lain yang dikenalkan kepada karyawan sehingga karyawan memahami akan visi, misi dan tujuan suatu perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan mendapatkan hasil yang maksimal dan terciptanya suatu kepuasan kerja bagi karyawan.
- 4) Sedangkan pada uji hipotesis variabel serikat pekerja didapatkan hasil  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 4,889 lebih besar dari 1,986, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Elitestar Primajaya Gresik. Hal ini dapat diartikan bahwa para karyawan merasa dengan adanya serikat pekerja akan membantu tentang masalah ketenagakerjaan sehingga karyawan dapat dilindungi dari tindakan-tindakan yang melanggar hak normatifnya sehingga dengan adanya serikat pekerja, karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja.
- 5) Sedangkan hasil uji  $F$ , dimana  $F$  hitung sebesar 33.887 lebih besar dari  $F$  tabel 3.10, dan nilai  $F$  signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka secara bersama-sama (simultan) budaya organisasi dan serikat pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan di PT. Elitestar Primajaya Gresik.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan serikat pekerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Elitestar Primajaya Gresik. Kesimpulan ini berdasarkan pada uji  $t$  yang menunjukkan nilai  $\text{sig.} < \alpha = 0,05$ , sehingga hipotesis pertama dan hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu budaya organisasi dan serikat pekerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan tetap. Artinya semakin kuat budaya organisasi dan adanya serikat pekerja dalam memenuhi hak tenaga kerja maka akan tercipta kepuasan kerja karyawan PT. Elitestar Primajaya Gresik. Kesimpulan ini berdasarkan pada uji  $F$  yang menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan nilai  $F_{\text{hitung}} (33,887) > \text{nilai}$
3.  $F_{\text{tabel}} (3,10)$  sehingga hipotesis ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya.

4. Pada uji determinasi (*Adjusted R Square*) antara budaya organisasi dan serikat pekerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap adalah sebesar 0,420 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat dimana budaya organisasi dan serikat pekerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetap PT. Elitestar Primajaya Gresik sebesar 42%.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh dalam penelitian ini tentang pengaruh budaya organisasi dan serikat pekerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT. Elitestar Primajaya Gresik ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan budaya organisasi yang kuat, sebaiknya pihak manajemen PT. Elitestar Primajaya Gresik hendaknya lebih meningkatkan orientasi pada tim, orientasi pada hasil, orientasi pada pada orang dengan demikian terjalin kerjasama tim yang akan menciptakan kepuasan kerja. Dan berdasarkan hasil penelitian masih terdapat kelemahan dalam indikator stabilitas sebaiknya pihak manajemen PT. Elitestar Primajaya Gresik meningkatkan budaya organisasi yang kuat agar para karyawan mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan.
2. Keberadaan serikat pekerja yang ada di PT. Elitestar Primajaya Gresik harus tetap di jalankan dan di pertanggung jawabkan oleh pihak terkait dengan demikian akan membantu masalah karyawan

tentang ketenagakerjaan dan dalam memenuhi harapan dari hak para karyawan dengan demikian karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga tercipta kepuasan kerja pada karyawan.

3. Penelitian ini hanya mengukur variabel budaya organisasi dan serikat pekerja. Untuk itu di harapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan dan meneliti variabel yang lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alindra A. Ivan, 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center*, Fakultas ilmu keolahragaan Universitas Yogyakarta.
- Buku Pedoman Penulisan Skripsi*, 017. Fakultas Ekonomi Gresik.
- Erwan A.P & Dyah R.S, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif* Edisi ke-2, Gava Media, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, Edisi Pertama, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2017. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ikhsan, Anwar, 2016. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Mercu Buana Jakarta*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Koesmono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*”, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi Sumatera Petra.
- Pratama A. Ari, 2017. *Pengaruh Serikat Pekerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulloh Jakarta.
- Purwanto, Edi, 2016. *Metode penelitian Kuantitatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Qoriah, Al Musadieq& Prasetya, 2015. *Pengaruh Fungsi Serikat Pekerja terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Berlina Tbk. Pandaan)*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge, 2017. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-16, Salemba Empat, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, 2002. *Undang-Undang Yang Baru Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- SusetyoW. Eko, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*

- Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Fakultas Ekonomi Untag Surabaya, Vol 1 No.1.
- Taurisa, Ratnawati, 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Uha, Ismail N, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*”, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomer 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Melalui [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com).  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>  
<http://www.stanford.edu>  
[www.statistikian.com](http://www.statistikian.com)