

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT
ASABRI (PERSERO) KANTOR PUSAT**

FAWZIA ASWIN HADIST

8105132104



*Building
Future
Leaders*

**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

***THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE AND
COMPENSATION TO JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES AT
HEAD OFFICE OF PT ASABRI (PERSERO)***

FAWZIA ASWIN HADIST

8105132104



*Building
Future
Leaders*

***This Script is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment
On Faculty of Economy State University Of Jakarta***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017***

ABSTRAK

Fawzia Aswin Hadist. 8105132104. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat.

Penelitian ini dilakukan selama bulan Februari, terhitung sejak bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Mei 2017. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ASABRI (Persero). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak proporsional, sehingga didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 149 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey, pencatatan dokumen dan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan adalah uji persyaratan analisis yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan diketahui terdapat pengaruh yang parsial antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Dapat dilihat dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $7,972 > \text{nilai } t_{tabel} 1,976$. Kemudian diketahui terdapat pengaruh yang parsial antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Dapat dilihat dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $6,729 > \text{nilai } t_{tabel} 1,976$. Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini terlihat dari hasil data yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $86,773 > \text{nilai } F_{tabel}$ sebesar 3,06. Dengan persamaan regresi yang didapatkan adalah $\hat{Y} = 32,307 + 0,383X_1 + 0,327X_2$. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 0,543 yang artinya Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 54,3%.

Maka terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Indikator terendah pada Kepuasan Kerja adalah menarik, sebaiknya perusahaan lebih memberikan pekerjaan kepada karyawan yang dapat meningkatkan ketertarikan, tidak selalu dengan pekerjaan yang menjenuhkan. Indikator terendah pada Kompensasi adalah gaji, sebaiknya perusahaan mengevaluasi kembali apakah gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, serta indikator terendah pada Budaya Organisasi adalah indikator pengambilan risiko, sebaiknya perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berani mengambil risiko dalam pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi

ABSTRACT

Fawzia Aswin Hadist. 8105132104. The Effect Of Organizational Culture And Compensation to Employees Job Satisfaction. Script, Jakarta : Program Study Economic Education, Faculty Of Economy, State University Of Jakarta. 2017.

The purpose of this research was to determine the effect of organizational culture and compensation to employees job satisfaction of PT ASABRI (Persero).

This research was conducted during February, starting from February 2017 until May 2017. This research used survey method with quantitative approach. The population in this study were all employees of PT ASABRI (Persero). Technique of sampling using random technique proportional, so got the number of research sample counted 149 respondents. Data collection techniques used survey techniques, document recording and questionnaires. Data analysis technique performed is analysis requirements test consisting of normality test and linearity test, classical assumption test, multiple regression test, hypothesis test consisting of F test and T test.

Based on the result of the analysis, it is known that there is a partial influence between the organizational culture and job satisfaction. Can be seen from the results of data analysis known that the value of t count of 7,972 > value ttable 1.976. Then there is a partial influence between compensation and job satisfaction. Can be seen from the data analysis results note that the value of tcount of 6,729 > ttable value 1.976. organizational culture and compensation simultaneously affect the job satisfaction, it is seen from the results of data that shows the value of Fhitung of 86,773 > Ftable value of 3,06. The regression equation obtained is $\hat{Y} = 32,307 + 0,383X_1 + 0,327X_2$. Based on the determination coefficient test obtained value R^2 0,543 which means organizational culture (X_1) and compensation (X_2) effect of job satisfaction (Y) of 54,3%.

Then there is the effect of Organizational Culture and Compensation on job satisfaction on employees. The lowest indicator on Job Satisfaction is interesting, should the company give more jobs to employees who can increase interest, not always with a saturate job. The lowest indicator on Compensation is salary, should the company re-evaluate whether the salary given is in accordance with the work done, and the lowest indicator on Organizational Culture is a risk-taking indicator, should the company can encourage employees to take risks in the work done.

Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Organizational Culture

LEMBAR PENGESAHAN

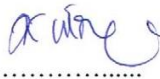
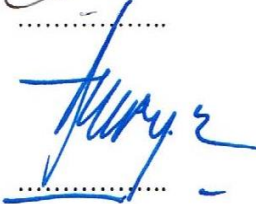
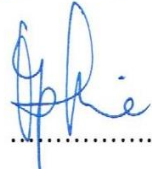
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	<u>Darma Rika S, S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324200912 2 002	Ketua		12-7-17
2.	<u>Umi Widyastuti, SE., ME</u> NIP. 19761211200012 2 001	Penguji Ahli		14-7-17
3.	<u>Dewi Nurmalasari, S.Pd., MM</u> NIP. 19810114200812 2 002	Sekretaris		12-7-17
4.	<u>Dr. Henry Eryanto., MM</u> NIP. 19580110198303 1 002	Pembimbing I		13-7-17
5.	<u>Marsofiyati, S.Pd., M.Pd</u> NIP. 19800412200501 2 002	Pembimbing II		12-7-17

Tanggal Lulus : 19 Juni 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2017

Yang Membuat Pernyataan



Fawzia Aswin Hadist

NIM. 8105132104

LEMBAR PERSEMBAHAN

"We are not perfect human beings, nor do we have to pretend to be, but it is necessary for us to be the best version of ourselves we can be"

"Education is not the learning of facts, but the training of the mind to think"

-Albert Einstein

"Majulah tanpa menyingkirkan, naiklah tinggi tanpa menjatuhkan, jadilah baik tanpa menjelekkkan orang lain, dan benar tanpa menyalahkan"

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tersayang yang selalu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini baik secara materi maupun non materi dan untuk adik-adikku yang tidak pernah berhenti untuk memberikan motivasi kepadaku serta untuk sahabat yang selalu menghiasi kehidupanku, memotivasi dan menemaniku disaat senang ataupun sulit

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga memberikan kemudahan kepada peneliti, untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat”.

Dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada :

1. Dr. Henry Eryanto, M.M sebagai dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan dalam penulisan skripsi ini.
2. Marsofiyati, S.Pd, M.Pd, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
3. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
4. Dr. Dedi Purwana, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
5. Untuk kedua orangtua yang telah memberikan dukungan moril maupun materil.

6. Seluruh Karyawan di PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Adik-adikku tercinta Muhammad Aswin Habibullah dan Muchlisa Aswin Azzahra serta Kakak-kakakku Dinda Larasati dan Selly Danastri yang tidak pernah berhenti memberikan semangat kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini berlangsung.
8. Sahabat tersayang Syifa Mawarizky, Anggi Dwi Wicaksono, Astuti, Jasmine Risky Ramadhani, Fakhria Zulfa, Shella Novayanti, Kevin Maranatha, Dewi Mentari Nadia, Dhinda Ratri Putristira, Cyntia Lupita Sari dan Ria Pertiwi yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini berlangsung.
9. Serta teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran A 2013 yang selalu memberikan masukan dan semangat kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini berlangsung.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat kekurangan dari materi ataupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca.

Jakarta, Juni 2017

Peneliti