

THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION TABARA GARDEN UNIT AT PT. X

Mahmudin¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *The aim of this research is to determine the relationship of organizational culture and job satisfaction on Tabara Garden unit at PT. Plantation Archipelago XIII. This reseacrh consists of two variables, the dependent variable specifically the job satisfaction and independent variables, the organizational culture. The Sampling technique on this research is using Random Sampling. There are 80 samples collected for this research the employee Tabara garden unit at PT. Plantation archipelago XIII. The Data analysis technique were used is the method of analysis Kendall's tau nonparametric test. The results showed indicate there is a positive and highly significant relationship between organizational culture and job satisfaction with the value Correlation Coefficient = 0.646, $p = 0.000$, meaning that the higher culture of the orgnization, the higher job satisfaction of organization culture coversely the lower the lower the job satisfaction.*

Keywords: *job satisfaction, organizational culture*

ABSTRAK. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja pada unit Kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, variabel dependen secara khusus kepuasan kerja dan variabel independen, budaya organisasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Random Sampling. Ada 80 sampel yang dikumpulkan untuk penelitian ini yaitu karyawan unit kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis Kendall's tau nonparametric test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan nilai Koefisien Korelasi = 0,646, $p = 0,000$, artinya semakin tinggi budaya orgnisasi, semakin tinggi kepuasan kerja budaya organisasi semakin tinggi menurunkan kepuasan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, budaya organisasi

¹ Email: mutpsy6@gmail.com

PENDAHULUAN

Sektor perkebunan merupakan salah satu sektor yang mempunyai peranan penting dalam struktur perekonomian Kabupaten Paser, baik dalam pembentukan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) maupun dalam hal penyerapan tenaga kerja. Produk unggulan Kabupaten Paser dalam bidang perkebunan adalah tanaman kelapa sawit. Sebagaimana dikutip dari laporan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Paser (2007),

Tabel 1. Luas Lahan Perkebunan Sawit di Kabupaten Paser

Tahun	Luas Lahan Perkebunan Sawit di Kabupaten Paser
2006	65.918,68 Ha
2007	66.118,68 Ha
2008	66.123,50 Ha
2009	72.356,91 Ha
2010	108.060,30 Ha
2011	124.445,70 Ha
2012	157.116,00 Ha

Kecamatan di Kabupaten Paser yang memiliki wilayah perkebunan kelapa sawit terluas adalah Kecamatan Long Ikis yaitu seluas 22.550.77 Ha atau 18.76 persen dari luas wilayah kecamatan. Dari luas tersebut, bagian terbesar 43 persen dikelola oleh penduduk yang disebut perkebunan rakyat. Sisanya 26 persen dikelola oleh perkebunan negara dan 31 persen oleh perkebunan besar swasta (Bappeda, 2007).

Fenomena yang terjadi PT. Perkebunan Nusantara XIII adalah seringkali terjadi keterlambatan gaji pada karyawan sehingga karyawan mengeluhkan hal ini mengingat kebutuhan yang diperlukan karyawan. PT. Perkebunan Nusantara XIII Profesional melakukan pembayaran pada karyawan meningat PT. Perkebunan Nusantara adalah perusahaan besar milik negara dan memiliki nama yang besar. Maka dari itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2012) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (a) kesempatan untuk maju, (b) keamanan kerja, (c) gaji, (d) perusahaan dan manajemen yang baik, (e) pengawasan (supervisi) bagi karyawan, (f) faktor intrinsik dari pekerjaan, (g) kondisi kerja, (h) aspek sosial dalam pekerjaan, (i) komunikasi dan (j) fasilitas. Selanjutnya diperusahaan PT. Perkebunan

menunjukkan bahwa sampai dengan tahun 2007, kelapa sawit masih merupakan pemberi kontribusi terbesar bagi PDRB Kabupaten Paser dari sektor perkebunan.

Dalam perkembangannya, industri perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Paser sudah berlangsung sejak tahun 1980, dan pada pertengahan tahun 2007 sampai awal tahun 2008 mencapai masa "keemasan". Meskipun pada pertengahan tahun 2008 mulai mengalami kemunduran.

Nusantara XIII peraturan yang ditetapkan terlalu kaku dan formal yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi karyawan. Seperti semua karyawan harus dikoordinir oleh mandor, apel pagi, dan mengkondisikan keadaan karyawan. Budaya organisasi dapat menciptakan motivasi dalam diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Budaya organisasi yang baik juga dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang mendukung para karyawan bekerja dengan lebih baik agar dapat memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi, budaya membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu (Wirawan, 2007).

PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) disingkat PTPN XIII adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan peraturan pemerintah (PP) No. 18 tahun 1996 dan akte notaris Harun Kamil, SH No. 46 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman R.I melalui keputusan No. C2-

8341.IIT.01.01.TII.96 tahun 1996 serta tambahan berita Negara RI No.81, PTPN 13 merupakan penggabungan dari proyek pengembangan 8 (delapan) Eks PTP yaitu PTP VI, VII, XII, XIII, XVIII, XXIV-V, XXVI dan XXIX yang semuanya berlokasi di Kalimantan.

PTPN XIII bergerak pada bidang usaha agroindustri. Komoditas utama yang dikelola PTPN XIII yaitu kelapa sawit dan karet. Arah pengembangan kelapa sawit dilakukan melalui usaha horizontal dan vertikal. Pengembangan horizontal dengan perluasan area. Sedangkan perluasan yang bersifat vertikal merupakan strategi membangun *Downstream industry*, dimana didalamnya terdapat

industri fraksinasi, *Refinery*, *Oleo Kimia*, dan industri pemanfaatan sisa olahan.

PTPN XIII memiliki sepuluh divisi yaitu unit Distrik, Kebun Tabara, Kebun Tabara Plasma, Kebun Longkali, Kebun Tajati Inti, Kebun Tajati Plasma, Pabrik Minyak Sawit (PMS) Semuntai, Pabrik Minyak Sawit (PMS) Longpinang, Pabrik Minyak Sawit (PMS) Longkali, dan Kebun Proyek Sangata. Untuk Unit Kebun Tabara sendiri terdiri dari 14 pimpinan dan 881 pelaksana jumlah total karyawan unit Kebun Tabara yaitu 895 karyawan. Jumlah luas lahan di unit Kebun Tabara yaitu tanaman yang menghasilkan tahun tanam dari 1985 sampai 2005 per tanggal 01 Januari 2015 adalah 6.477,00 hektar.

Tabel 2. Jumlah Produksi tandan buah segar (TBS) pada pabrik minyak sawit (PMS) Semuntai

Tahun	Produksi Tandan Buah Segar Diolah (Kapasitas 50 Ton/Jam)
2006	177,612 Ton
2007	161,335 Ton
2008	179,514 Ton
2009	239,483 Ton
2010	241,992 Ton
2011	231,863 Ton
2012	203,067 Ton
2013	157,331 Ton
2014	117,103 Ton

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak TL sebagai hubungan masyarakat (humas) dari unit distrik pada hari Jumat 11 September 2015 di lokasi PTPN XIII bapak TL mengatakan bahwa pada saat ini perusahaan karena perusahaan milik Negara perusahaan harus menyeter hasil perkebunan kepada negara sehingga modal perusahaan terganggu untuk pembayaran gaji karyawan, sehingga terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan. Adapun prosedur yang harus dilakukan karyawan saat akan memulai pekerjaan biasanya ialah apel pagi, mengkondisikan karyawan, mengkoordinir karyawan dan absensi karyawan. Kendala yang dialami karyawan ialah salah satunya kurangnya hubungan karyawan dan pimpinan tidak terjalin dengan baik. Pernyataan ini didukung oleh bapak BG sebagai mandor dan juga bapak Adit sebagai hubungan masyarakat pada hari Senin 14 September 2015 di unit Kebun Tabara mereka juga merasakan hal yang sama dengan bapak Tukul. Kendalanya ialah karena perusahaan milik negara perusahaan harus menyeter

hasil perkebunan kepada negara sehingga modal perusahaan terganggu untuk pembayaran gaji karyawan, sehingga terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan.

Menurut pak AP sebagai karyawan mekanik beberapa karyawan yang mengeluhkan keterlambatan gaji yang tidak dibayarkan hingga sampai dua bulan lamanya karena penghasilan perusahaan terganggu untuk menutupi hutang pangan kebun plasma masyarakat. Namun perusahaan tetap membayar gaji karyawan. Berdasarkan wawancara dengan pak MH dalam beberapa tahun belakangan ini perusahaan sawit mengalami masalah penurunan produksi sawit karena dampak iklim kemarau yang panjang dan menurunnya minyak sawit di pasar internasional. Ini menyebabkan banyak kebijakan perusahaan yang merampingkan biaya namun tetap memberikan tunjangan yang berupa tunjangan rumah, listrik, bahan bakar minyak (BBM) dan air bersih. Ini menyebabkan karyawan tetap masih menerima bekerja diperusahaan dan mengesampingkan konflik

yang berkaitan dengan internal seperti perebutan lahan sawit yang menyebabkan masyarakat mengklaim hak milik masyarakat yang berujung ditutupnya akses jalan oleh masyarakat adapun konflik sosial masyarakat seperti selisih pendapat antara karyawan.

Bonus dan tunjangan akan ditingkatkan pada karyawan, sebaliknya keputusan kerja menurun apabila gaji, bonus dan tunjangan tidak diberikan kepada karyawan. Riggio (2005) menjelaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan beberapa cara yaitu: (a) melakukan perubahan struktur kerja, (b) melakukan perubahan struktur pembayaran, (c) pemberian jadwal kerja yang fleksibel, (d) mengadakan program yang mendukung.

Davis dan Newstrom (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. As'ad (2012) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (a) kesempatan untuk maju, (b) keamanan kerja, (c) gaji, (d) perusahaan dan manajemen yang baik, (e) pengawasan (supervisi) bagi karyawan, (f) faktor intrinsik dari pekerjaan, (g) kondisi kerja, (h) aspek sosial dalam pekerjaan, (i) komunikasi dan (j) fasilitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Beberapa peran budaya organisasi menurut Wirawan (2007) adalah (a) identitas organisasi, (b) menyatukan organisasi, (c) reduksi konflik, (d) komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok, (e) reduksi ketidakpastian, (f) menciptakan konsistensi, (g) motivasi, (h) kinerja organisasi, (i) keselamatan kerja, dan (j) sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005).

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

As'ad (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain kepuasan

kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Menurut As'ad (2012) seseorang akan merasa puas atau tidak puas merupakan suatu yang pribadi, tergantung bagaimana mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya. Tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati waktu luang setelah bekerja tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting (Luthans, 2006).

Munandar (2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Robbins, 2003).

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) bahwa, budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Schein (1985), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang ketika mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan

lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berpikir dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Wirawan (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan anggota organisasi. Wirawan (2007) mendefinisikan, budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya. Isi budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Wirawan (2007) Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Wirawan (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan anggota organisasi. Wirawan (2007) mendefinisikan, budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya. Isi budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Wirawan (2007) Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila

diamati dengan seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah unit Kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII, Semuntai, Kecamatan Long Ikis, Kabupaten Paser. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Sugiono, 2006). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada dua macam yaitu skala kepuasan kerja dan budaya organisasi. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, kualitas supervise, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, dan pembayaran. Skala budaya organisasi ini disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Quinn (2006) yang meliputi internal & stabilitas, struktural & prosedural, efisiensi, terjadwal, dan konsisten.

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan dianalisis dengan pendekatan statistic. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis *uji nonparametric Kendall's* menggunakan program SPSS 20.00 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Pada hasil uji normalitas, nilai yang didapatkan pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0.177 yang berarti bahwa data tersebut memiliki sebaran yang normal ($p > 0,050$). Sedangkan pada variabel budaya organisasi memiliki sebaran data normal $p = 0.053 < 0.050$. Karena sebaran data normal namun uji liner dinyatakan tidak liner maka uji statistik yang digunakan yaitu uji korelasi nonparametric *kendall's tau-b*.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Karyawan Kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII

termasuk dalam kategori tinggi, yaitu berjumlah 37 karyawan 46,3 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian subjek penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi. memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya Munandar (2001). Kepuasan kerja menciptakan keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting yang merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge, 2008). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Johan, 2002). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dibawa setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan lain sebagainya.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji deskriptif, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Kebun Tabar di PT. Perkebunan Nusantara XIII memiliki tingkat budaya organisasi yang tinggi dengan jumlah 51 karyawan atau sekitar 66,3 persen. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain yang menjadikan suatu budaya organisasi berbeda dari suatu negara ke negara lain (Wirawan, 2007). Yang menjadikan pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang ketika mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan

berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berpikir dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut, (Robbins, 2003).

Hasil penelitian uji nonparametric yang dilakukan dengan menggunakan uji *kendall's tau-b*. Alasan menggunakan uji nonparametric *kendall's tau-b* karena hasil uji normalitas data setiap variabelnya normal namun uji linieritas dinyatakan tidak linier dan menggunakan uji statistik *kendall's tau-b*.

Berdasarkan hasil uji nonparametric menunjukkan bahwa besarnya korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan korelasi positif sebesar 0.646 dan nilai $p = 0.000$ yang menunjukkan hubungan sangat signifikan karena $p < 0.05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian diterima. Berarti bahwa ada hubungan sangat signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara peneliti terhadap subjek MR yang kerja pada unit Kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII Paser, ia mengatakan aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan tersebut berpengaruh kuat dengan kepuasan kerja karyawan, yang disebabkan karena perusahaan telah memberikan tunjangan seperti rumah, asuransi, dan tingkatan level pekerjaan. Begitu juga dengan hasil wawancara peneliti terhadap karyawan yang berinisial UD pada tanggal 28 Mei 2016 yang kerja pada unit Kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII Paser, ia mengatakan bahwa di perusahaan tersebut kepuasan kerja karyawan tinggi dan budaya organisasinya kuat, itu terbukti dengan tidak adanya karyawan yang keluar masuk berkerja dan didukung lagi oleh tunjangan yang diberikan perusahaan seperti rumah, sawit, kendaraan, bahan bakar minyak (BBM). serta penghasilan dari luar pekerjaan karyawan seperti mempunyai lahan sawit sendiri, perternakan sapi dan kambing.

Budaya organisasi budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. dalam suatu perusahaan yang organisasinya kuat, nilai-nilai dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian anggotanya organisasinya (karyawan perusahaan. budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan (Caldwell 2000). Greenberg dan Baron (2003) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi, budaya membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu (Wirawan, 2007).

Budaya organisasi apabila diintegrasikan dengan kepuasan kerja akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai budaya organisasi, makin kuat budaya organisasi yang terjadi. Budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menciptakan kepuasan kerja dan kinerja yang rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Syauta, dkk (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2008), Sabri (2011), Tsai (2011), Koesmono (2005), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), bahwa

budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang sangat signifikan dengan demikian semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada Kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII Paser. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan pada Kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII Paser.

Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan unit Kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII Paser yaitu sebanyak 80, sample yang digunakan merupakan karyawan tetap yang bekerja di unit Kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII Paser. Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan juga harus didukung dengan menghasilkan hasil yang berkualitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, peneliti menyimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada unit Kebun Tabara di PT. Perkebunan Nusantara XIII. Artinya, semakin sesuai budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Saran

Dalam skripsi ini, peneliti menyampaikan beberapa saran-saran yang berguna dan dapat dijadikan pertimbangan bagi semua pihak yang terkait:

1. Sebaiknya perusahaan yang serupa hendaknya melakukan penelitian nilai-nilai perusahaan secara berkala untuk mengetahui harapan-harapan karyawan dan faktor apa saja yang dapat

meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan. Perusahaan juga harus meningkatkan pembayaran gaji karyawan tepat pada waktunya dan memberikan pelayanan yang baik pada karyawan memenuhi segala kebutuhan karyawan serta kepada masyarakat yang menjadi mitra pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIII.

2. Hal yang perlu diperhatikan secara khusus diantaranya yaitu meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dengan memberikan pelatihan sesuai jenis-jenis pekerjaannya dan mengetahui permasalahan yang dirasakan karyawannya langsung didalam perusahaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengungkap variabel lain selain budaya organisasi yang dapat berhubungan dengan kepuasan kerja seperti iklim kerja, gaya kepemimpinan, produktivitas kerja dan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 2012. *Psikologi Industri, Edisi ke Empat*. Yogyakarta: Liberty.
- Bappeda, 2007. *Profil Kabupaten Paser Tahun 2007*. Pemda Paser. Tanah Grogot.
- Cantika, Yuli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H.Jr.1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*.edisi 8. Terjemahan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gilliland, S. E. M. L. Speck & C. G. Morgan. 1997. Detection of *Lactobacillus acidophilus* in Feces of Humans, Pigs, and Chickens. *Journal Applied Microbiology* Vol 30(4):541-545.
- Harris, Michael 2000. *Human Resource management*.second edition. USA: Harcourt Brace & Company.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mas'ud, 2002, *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Riggio, R.E. 2005. *Introduction to industrial/organizational psychology*. scott. Foresman & amp: co, USA
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Schein, Edgar H. 1985. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.