

## RINGKASAN

**PENGARUH PERSEPSI PEGAWAI ATAS KARAKTER BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI**  
**(Studi Pada Unit Pencegahan Dan Penyidikan (P2) Dan Unit Pejabat Fungsional Pemeriksa Barang (PFPB) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe A Khusus Tanjung Perak Surabaya)**

**SLAMET PRAMONO**

Karakteristik budaya organisasi menggambarkan cara pandang, cara beradaptasi dan cara bertindak anggota organisasi dalam mengatasi masalah yang dihadapi organisasi, baik internal maupun eksternal. Budaya dengan serangkaian karakteristiknya berindikasi pada pembentukan budaya organisasi kuat, agar mampu berfungsi meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan kepuasan karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Robbins, 1996: 480). Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003: 42). Lebih jauh lagi dikatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi akan membantu pencapaian keefektifan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan kepuasan karyawan. Berdasarkan pendapat Robbins tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh ketiga faktor, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Khusus Tipe A Tanjung Perak Surabaya.

Terdapat enam hipotesis yang diajukan, yaitu (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh budaya terhadap kinerja, (3) pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja, (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, (5) pengaruh budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja, dan (6) pengaruh budaya organisasi melalui kinerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi dari seluruh pegawai unit Pencegahan dan Penyidikan (P2) yang berjumlah 99 pegawai dan pada unit Pejabat Fungsional Pemeriksa Barang (PFPB) yang berjumlah 32 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah *path analysis* dengan menggunakan alat statistik AMOS 4.0.

Hasil pengolahan AMOS 4.0 menunjukkan keenam hipotesis yang diajukan diterima yang ditunjukkan dengan nilai *probability (p)* < 0,05. Besarnya koefisien jalur setiap hipotesis adalah : (1) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja untuk model 1: 0,738; model 2: 0,979; (2) budaya organisasi terhadap kinerja untuk model 1: 0,982; model 2: 0,781; (3) kinerja terhadap kepuasan kerja untuk model 2: 0,205; (4) kepuasan kerja terhadap kinerja untuk model 1: 0,245; (5) budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja untuk model 2: 0,201; (6) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja untuk model 1: 0,241.

## SUMMARY

An Effect of Employee's Perception Regarding Organizational Culture Characteristics on Satisfaction and Performance  
 (A Study on Unit Pencegahan dan Penyidikan (P2) and Unit Pejabat Fungsional Pemeriksa Barang (PFPB) at Customs and Excise Office of Specific A Type, Tanjung Perak Surabaya)

Slamet Pramono

The organizational culture characteristics represented way of outlook, way of adapting and behaving among organizational members in dealing with internal and external problems which the organization faced with. A culture with its various characteristics indicated a strong organizational culture of being able to increase employee's performance and create satisfaction which in turn influenced the organizational effectivity (Robbin, 1996:480). A relationship between the corporate culture and the organizational performance could be best explained by a fact that the better the quality of some factors existed in the organizational culture, the better organizational performance would be (Moelyono Djokosantoso, 2003 : 42). It was further stated that the stronger culture would help the organization efficiently achieving its objective and employee satisfaction. Regarding Robbin's ideas as mentioned above, the objective of the recent research was to find out an effect of three factors namely organizational culture, job satisfaction and performance at Customs and Excise of Specific A Type Tanjung Perak Surabaya.

Six hypotheses raised in research were (1) an effect of organizational culture on job satisfaction, (2) effect of the organizational culture on performance, (3) effect of the performance on job satisfaction, (4) effect of the job satisfaction on performance, (5) effect of the organizational culture on the performance through the job satisfaction, and (6) effect of the organizational culture on the job satisfaction through the performance.

This was a population research of all 99 employee's in Unit Pencegahan dan Penyidikan (P2) and 32 employee's in Unit Pejabat Fungsional Pemeriksa Barang (PFPB). The analytical methods employed in research was *path analysis* using statistical tool of AMOS 4.0.

The result of AMOS 4.0 indicate that the six hypotheses were accepted as seen in probability value of  $p > 0,05$ . The path coefficient of each hypotheses was as below : (1) the effect of organizational culture on job satisfaction for model 1 : 0.738 and model 2 : 0.979 , (2) the effect of the organizational culture on performance for model 1 : 0.982 and model 2 : 0.781, (3) the effect of the performance on job satisfaction in model 2 : 0.205, (4) effect of the job satisfaction on performance in model 1 : 0.245, (5) effect of the organizational culture on the performance through the job satisfaction in model 2 : 0.201, and (6) effect of the organizational culture on the job satisfaction through the performance in model 1 : 0.241.

## ABSTRAK

**PENGARUH PERSEPSI PEGAWAI ATAS KARAKTER BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI**  
 (Studi Pada Unit Pencegahan Dan Penyidikan (P2) Dan Unit Pejabat Fungsional Pemeriksa Barang (PFPB) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe A Khusus Tanjung Perak Surabaya)

SLAMET PRAMONO

Budaya dengan serangkaian karakteristiknya dapat berindikasi kepada pembentukan budaya organisasi kuat (*strong culture*), agar mampu berfungsi meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan kepuasan karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Robbins, 1996: 480). Berdasarkan pendapat Robbins tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh ketiga faktor, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Khusus Tipe A Tanjung Perak Surabaya.

Terdapat enam hipotesis yang diajukan, yaitu (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh budaya terhadap kinerja, (3) pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja, (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, (5) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan (6) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi dari seluruh pegawai unit Pencegahan dan Penyidikan (P2) yang berjumlah 99 pegawai dan pada unit Pejabat Fungsional Pemeriksa Barang (PFPB) yang berjumlah 32 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah *path analysis* dengan menggunakan alat statistik AMOS 4.0.

Hasil dengan pengolahan AMOS 4.0 menunjukkan bahwa keenam hipotesis yang diajukan diterima, yang ditunjukkan dengan nilai *probability (p)* < 0,05. dari hasil pengolahan tersebut diperoleh koefisien jalur masing-masing hipotesis sebagai berikut: (1) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja model 1: 0,738; model 2: 0,979; (2) budaya organisasi terhadap kinerja untuk model 1: 0,982; model 2: 0,781; (3) kinerja terhadap kepuasan kerja dalam model 2: 0,205; (4) kepuasan kerja terhadap kinerja dalam model 1: 0,245; (5) budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada model 2: 0,201; (6) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pada model 1: 0,241.

Kata kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja, path analysis

**ABSTRACT**

An Effect of Employee's Perception Regarding Organizational Culture Characteristics on Satisfaction and Performance  
 (A Study on Unit Pencegahan dan Penyidikan (P2) and Unit Pejabat Fungsional Pemeriksa Barang (PFPB) at Customs and Excise Office of Specific A Type, Tanjung Perak Surabaya)

Slamet Pramono

A culture with its Various characteristics indicated an establishment of the strong organizational culture of being able to increase employee's performance and create satisfaction which in turn influenced the organizational effectivity (Robbin, 1996:480). Regarding Robbin's ideas as mentioned above, the objective of the recent research was to find out an effect of three factors namely organizational culture, job satisfaction and performance at Customs and Excise of Specific A Type Tanjung Perak Surabaya.

Six hypotheses raised in research were (1) an effect of organizational culture on job satisfaction, (2) effect of the organizational culture on performance, (3) effect of the performance on job satisfaction, (4) effect of the job satisfaction on performance, (5) effect of the organizational culture on the performance through the job satisfaction, and (6) effect of the organizational culture on the job satisfaction through the performance.

This was a population research of all 99 employee's in Unit Pencegahan dan Penyidikan (P2) and 32 employee's in Unit Pejabat Fungsional Pemeriksa Barang (PFPB). The analytical methods employed in research was *path analysis* using statistical tool of AMOS 4.0.

The result of AMOS 4.0 indicate that the six hypotheses werw accepted as seen in probability value of  $p > 0,05$ . The path coefficient of each hypotheses was as below : (1) the effect of organizational culture on job satisfaction for model 1 : 0.738 and model 2 : 0.979 , (2) the effect of the organizational culture on performance for model 1 : 0.982 and model 2 : 781, (3) the effect of the performance on job satisfaction in model 2 : 0.205, (4) effect of the job satisfaction on performance in model 1 : 0.245, (5) effect of the organizational culture on the performance through the job satisfaction in model 2 : 0.201, and (6) effect of the organizational culture on the job satisfaction through the performance in model 1 : 0.241.

**Key words :** organizational culture, job satisfaction, performance, path analysis