

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah VI Banjarbaru, Kalimantan Selatan.

Penelitian ini didasarkan pada teori Robbins (1996:308) yang menyatakan bahwa persepsi keseluruhan dari karyawan mengenai budaya perusahaan atau kepribadian perusahaan apakah karyawan mendukung atau tidak mendukung kemudian mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada budaya perusahaan yang lebih kuat. Sedangkan budaya perusahaan dirinci oleh Schein (Luthans, 1995:497) dengan memberikan beberapa karakteristik yang merefleksikan aspek-aspek dalam budaya organisasi, yaitu norma-norma perusahaan, nilai-nilai dominan yang dianut perusahaan, filosofi perusahaan, peraturan-peraturan perusahaan, dan iklim kerja perusahaan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya perusahaan terdiri atas norma perusahaan, nilai-nilai dominan yang dianut perusahaan, filosofi perusahaan, peraturan perusahaan, dan iklim kerja perusahaan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Sebanyak 203 responden telah mewakili karakteristik responden yang telah ditetapkan dalam penelitian dan telah menjawab kuesioner. Hasil jawaban responden telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan asumsi regresi linier berganda.

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu :

$$Y = 0,790 + 0,126X_1 + 0,150X_2 + 0,145X_3 + 0,272X_4 + 0,129X_5$$

Berdasarkan uji hipotesis koefisien regresi secara bersamaan (uji F) dan parsial (t), diperoleh hasil bahwa norma perusahaan, nilai-nilai dominan yang dianut perusahaan, filosofi perusahaan, peraturan perusahaan, dan iklim kerja perusahaan secara bersamaan dan secara parsial berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah VI Banjarbaru, Kalimantan Selatan.

Saran bagi pihak manajemen PT PLN (Persero) Wilayah VI Banjarbaru, Kalimantan Selatan adalah agar meningkatkan peran peraturan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan lebih besar. Hal ini dapat ditempuh dengan menjadikan peraturan perusahaan sebagai sebuah hukum yang mengikat karyawan dan pihak perusahaan agar mempunyai kesadaran untuk menerapkan peraturan perusahaan, sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat ditunaikan dengan sebaik-baiknya sehingga terdapat hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan. Melakukan internalisasi budaya perusahaan melalui panduan kebijakan manajemen hingga dapat dirumuskan dalam kebijakan organisasional dan sistem perusahaan. Merumuskan budaya secara kongkrit dalam bentuk suatu credo perusahaan (*corporate credo*), dan menambahkan unsur-unsur yang sebelumnya tidak ada dalam unsur-unsur yang membentuk budaya perusahaan dengan tujuan untuk mengembangkan menjadi pedoman positif bagi sumber daya manusia dalam PT PLN (Persero) Wilayah VI Banjarbaru, Kalimantan Selatan.