

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG INDRALAYA**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
14/10.21

Skripsi Oleh:

RAGHIB SUMAHDI

01011181722007

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTRIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG INDRALAYA

Disusun oleh

Nama : Raghib Sumahdi
NIM : 01011181722007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASU
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
R 14/10.21

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 9 September 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 09 September 2021

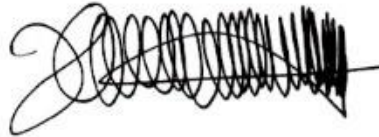
Ketua,

Anggota,

Penguji,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP.195307071979032001

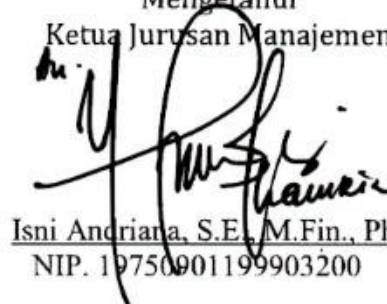


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Wita Farra WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 19750901199903200

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG INDRALAYA**

Disusun Oleh:

Nama : Raghib Sumahdi
NIM : 01011181722007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan.

Tanggal Dosen Pembimbing
Ketua

18 Agustus 2021

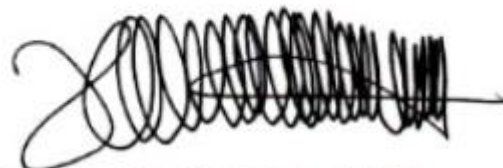


Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP.195307071979032001

Tanggal

Anggota

20 Agustus 2021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raghib Sumahdi
NIM : 01011181722007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel
Babel Cabang Indralaya

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 09 September 2021

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, Oktober 2021

Pembuat Pernyataan



Raghib Sumahdi

NIM. 01011181722007

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Selama menyusun skripsi ini penulis banyak mengalami kendala dan kesalahan, namun hal tersebut dapat diatasi dengan kerja keras, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Indralaya, 2021



Penulis

MOTTO

“Buatlah karyamu sebelum Allah cabut nyawamu”

Raghib Sumahdi

***Sesungguhnya Allah tidak akan membebani seorang hamba melebihi batas
kemampuannya***

Q.S Al-Baqarah : 286

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat petunjuk, bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T** terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa megabulkan apa yang disemogakan.
2. **Ayah dan Ibuku**, dengan dukungan yang mereka berikan baik itu rasa sayang, semangat ataupun materil sehingga mengantarkan anak mereka ini mencapai gelar sarjana, semoga ayah dan ibu sehat selalu dan Allah jaga mereka dalam aktivitasnya
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. **Prof. Dr. Mohammad Adam, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A**, selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan
8. **Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D** dan **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan, terima kasih telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing saya.
9. **Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.

11. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, Khususnya untuk Kak Helmi, Ibu Ambar, dan Kak Ijal, yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
12. Adikku tersayang **Aida Aprilia**, meski tidak pernah mengucapkannya namun terima kasih atas kehadiran kalian yang menjadi sumber penyemangat luar biasa dan selalu membantu saya dari segi nasehat maupun materil.
13. **Sahabat, Robin, Iqbal, Artha, Aziz**, dan teman-teman lainnya terima kasih sudah menjadi support system yang memberikan semangat dalam segala hal sehingga diri ini mampu untuk menyelesaikan studi ini.
14. **Keluarga Organisasi, DPM FE Unsri, Ukhuwah FE Unsri dan KEIMI FE UNSRI**, terima kasih sudah banyak memberikan pengalaman berharga yang tidak bisa didapatkan di bangku kuliah dan disini banyak menemukan orang-orang hebat dengan berbagai sifat dan karakter dan solidaritas yang tinggi.
15. **Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya** terima kasih telah menerima saya untuk melakukan penelitian disini dan untuk Kepala SDM dan seluruh pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya terutama yuk Yuli yang telah membantu perihal data dan kesediaan mengisi kuesioner yang peneliti bagikan.
16. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.
Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 09 September 2021

Penulis,



Raghil Sumahdi

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG INDRALAYA

Oleh:

Raghib Sumahdi

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuisioner sebagai instrument penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang dengan seluruh populasi menjadi responden dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya. Berdasarkan hasil penelitian sebaiknya manajemen Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam aspek budaya organisasi serta aspek kenyamanan, gaji, dan kesempatan promosi serta ruang untuk berekspresi dan inovasi agar kepuasan kerja bisa didapatkan seluruh karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURAL ON JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES OF BANK SUMSEL
BABEL INDRALAYA BRANCH**

By:

Raghib Sumahdi

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

This research aims to analyze the effect of organizational culture on employee job satisfaction Bank Sumsel Babel Branch Indralaya. The study used quantitative methods with questionnaires as research instruments. The population in this research was 36 people with the entire population is respondents using sampling jenuh techniques. The data analysis used is a simple linier regression. Based on the results of the analysis concluded that organizational culture has a positif and significant effect on the job satisfaction of employee at Bank Sumsel Babel Branch Indralaya. Based on the result of the research, the management of Bank Sumsel Babel Indralaya Branch should pay more attention to the needs of employess in aspect of organizational culture as well as aspects of comfort, salary, and promotion opportunities as well as space of expression and innovation so that job satisfaction can be obtained by all employess.

Keywords : Organizational Cultural, Job Satisfaction

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Raghib Sumahdi

Nim : 01011181722007

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
14/10/21

Telah kami periksa penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua

Anggota

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP.195307071979032001

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Raghib Sumahdi
Nim : 01011181722007
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Kampung Manggis, 09 September 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Ringin RT 009, RW. 004, Kecamatan Batang
Gangsal, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi
Riau.
Alamat E-mail : rsumahdi@gmail.com

Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Negeri 105391
- SMP : SMP Swasta Johan Sentosa
- SMA : SMK Negeri 1 Seberida

Riwayat Organisasi

- Ketua Departemen BPMF LDF Ukhuwah 2019-2020
- Ketua Umum DPM KM FE UNSRI 2020-2021

Prestasi :

- Juara 3 Business Plan Nasional di Bengkulu 2019
- Penerima beasiswa tahfizh IZI Sumsel

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Untuk Peneliti Selanjutnya.....	6
1.4.2 Manfaat praktis.....	6
BAB II STUDI PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Teori Kepuasan Kerja.....	7
2.2 Budaya Organisasi	9
2.2.1 Jenis Budaya Organisasi.....	9
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	11
2.2.3 Indikator Budaya Organisasi	12
2.3 Kepuasan Kerja	14
2.3.1 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	15
2.3.2 Respon Ketidakpuasan Kerja	16
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	17

2.4 Hubungan Antar Variabel	19
2.5 Penelitian Terdahulu	20
2.6 Kerangka Pemikiran.....	27
2.7 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data	29
3.3.2 Sumber Data	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.5.1 Populasi	30
3.5.2 Sampel	31
3.6 Pengukuran variabel.....	31
3.7 Intrumen Penelitian	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.8 Teknik Analisis Data.....	33
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	33
3.8.2 Analisis Korelasi (r) dan Determinasi (R).....	33
3.8.3 Uji Hipotesis.....	34
3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Profil Bank Sumsel Babel	37
4.1.1 Profil Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya	37
4.1.2 Struktur Organisasi.....	38
4.1.3 Visi dan Misi Bank Sumsel Babel.....	39
4.2 Profil Responden.....	39
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	39
4.2.2 Usia Responden	39
4.2.3 Lama Masa Kerja	41

4.2.4 Status Perkawinan	43
4.2.5 Pendidikan Terakhir	44
4.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	45
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X)	45
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	51
4.4 Hasil Uji Instrument Penelitian.....	57
4.4.1 Hasil Uji Validitas	57
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.5 Hasil Uji Statistik	60
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	60
4.5.2 Analisi Koefisien Korelasi (r) & Koefisien Determinasi (R ²)	61
4.6 Hasil Uji t	62
4.7 Hasil dan Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66
Daftar Pustaka	69
Lampiran	

DAFTAR TABEL

1.1. Penilaian Kerja Berdasarkan Rata-Rata Nilai Perilaku Perilaku Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya	4
2.1 Penelitian terdahulu.....	20
3.1 Jumlah Populasi	30
3.2 Skala Pengukuran.....	31
3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	33
3.4 Definisi Operasioanal variabel.....	35
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	41
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	43
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi (X)	45
4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	51
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)	58
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	58
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
4.11 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	60
4.12 Analisis Uji Korelasi.....	61
4.13 Hasil Analisis Uji Signifikansi.....	63

DAFTAR GAMBAR

4.1. Kerangka Pemikiran.....	27
4.2. Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dalam mencapai dan mewujudkan visi misi yang dimilikinya dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor tersebut saling mempengaruhi dan diantaranya terdapat faktor yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Wirawan (2009;1), mengatakan “sumber daya manusia merupakan hal penting disebabkan memiliki peran untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya yang ada demi mencapai visi dan misi organisasi.

Amstrong (2010; 1), Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia merupakan modal paling penting bagi organisasi, sedangkan manajemen efektif adalah kunci agar organisasi berhasil. Kedua, persentase keberhasilan akan besar apabila kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia perusahaan saling berhubungan. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Keempat, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi

Selain itu, perusahaan juga penting memperhatikan segi kepuasan karyawan. Menurut Bushra (2011), kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Lebih lanjut Bushra (2011), mengatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan lebih kreatif dan inovatif agar membantu bisnis untuk lebih

tumbuh, berkembang dan membawa kearah yang lebih positif sesuai dengan situasi yang terjadi, sehingga organisasi akan lebih mampu bersaing di tingkat internasional.

Menurut Hasibuan (2014:202), menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Handoko (2014:193), mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Bakotic dan Babic (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, dan kinerja organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Bhutto et al. (2012) mengemukakan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri (*work itself*), pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*co-worker*), kompensasi (*compensation*), promosi (*promotions*), dan keamanan kerja (*job security*). Hartono dan Setiawan (2013) menyebutkan komponen-komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, merupakan kondisi pekerjaan dalam perusahaan nyaman bagi karyawan dalam bekerja dan perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan serta keterampilan yang karyawan miliki. (2) kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, rekan kerja yang saling membantu dan mendukung dalam bekerja.

Faktor lain timbulnya kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Luthans (2006), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota berperilaku sesuai dengan budaya yang

berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Wuradji (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Secara lebih spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai saling berbagi pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi.

Robbins (2006), ada empat fungsi utama budaya organisasi. Pertama, budaya memiliki peran. Kedua, budaya organisasi memiliki rasa identitas untuk anggota-anggotanya. Ketiga, budaya organisasi memudahkan timbulnya pertumbuhan komitmen terhadap hal dengan jangkauan lebih luas dibandingkan dengan kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi dapat menaikkan rasa sosial yang tinggi.

Bank Sumsel Babel merupakan Bank Pembangunan Daerah yang berdiri sejak 6 November 1957 dan hingga kini telah memiliki banyak cabang diseluruh wilayah Sumbagsel. Salah satu cabang yang dimiliki adalah Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya.

Bank Sumsel Babel memiliki budaya organisasi yang dikemas dalam kata 3S Bravo yang merupakan singkatan dari *Solid*, *Service*, *Simple*, dan *Becoming Regional Victory*. Budaya ini diharapkan menjadi terobosan baru bagi Bank Sumsel Babel untuk meningkatkan pelayanan kepada para nasabahnya. *Solid* bermakna kerjasama atau integrasi terbangun antar karyawan, *service* berarti pelayanan yang baik akan diterapkan, *simple* bermakna kemudahan dalam akses, serta *bravo* bermakna untuk jadi pemenang di regional.

Berdasarkan pengamatan dan studi pendahuluan yang telah dilakukan, permasalahan yang ditemukan pada Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya yaitu menurunkan kinerja karyawan yang ditinjau dari faktor perilaku.

Tabel 1.1
Penilaian Kerja Berdasarkan Rata-Rata Nilai Perilaku Pegawai Bank
Sumsel Babel Cabang Indralaya (2017-2019)

Faktor Perilaku	Bobot (Nilai)		
	Th. 2017	Th. 2018	Th.2019
1. Pengabdian	12.09	12.00	12.00
2. Kejujuran	14.91	15.00	15.00
3. Kesetiaan	12.00	12.00	12.00
4. Prakarsa/Inisiatif	15.71	15.32	15.15
5. Kerjasama	15.66	14.58	14.39
6. tanggung Jawab	15.09	14.19	14.02
7. Disiplin	13.03	13.16	12.32
Rata-Rata	14.07	13.75	13.53

Sumber : Data diolah, 2021

Salah satu indikator budaya organisasi adalah orientasi tim atau kerjasama, dan hal ini terdapat pada budaya kerja yang dibangun oleh Bank Sumsel Babel yaitu *Solid*. Budaya *Solid* bertujuan agar karyawan mampu bekerjasama dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Namun, Pada tabel 1.1 menunjukkan terjadinya penurunan kerjasama tim yang menandakan adanya ketidaksesuaian antara budaya *Solid* dengan hasil yang diharapkan.

Sejalan dengan penurunan kinerja pegawai yang ditinjau dari faktor perilaku yang ditunjukkan oleh tabel 1, hasil dari wawancara dengan beberapa pegawai, Yuli (Bagian Umum), Shelly (Teller), Wira (Kepala Kantor Kas), menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap apa yang mereka terima dari tempat mereka bekerja.

Ketidakpuasan ini terjadi disebabkan beberapa faktor diantaranya adalah : 1. Lamanya naik level atau pengembangan karir. 2. Karyawan terikat dengan target yang harus dicapai setiap bulannya yang cukup tinggi. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2016), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman kerja (*workers*), promosi (*promotion*), upah (*pay*). Dilihat dari sisi indikator maka dapat disimpulkan terdapat ketidakpuasan kerja pada indikator promosi dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini konsisiten terhadap beberapa penelitian yaitu : Astuti, dkk (2016), Rahdita, dkk (2016), dan Herawan, dkk (2015) menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja. Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil berbeda yaitu: Syarifuddin & Nahdiana (2018), dan Purba (2016), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Melihat adanya inkonsistensi terhadap penelitian ini, penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian ini dengan tujuan mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja pada Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya yang berjudul : **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sejalan dengan rumusalan masalah yang telah ditetapkan yaitu “Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya”.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi sarana bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, atau memberikan landasan atau manfaat penelitian pengelolaan sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai sarana informasi tentang bagaimana kondisi budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawan kepada Bank Sumsel Babel Cabang Indralaya, agar mejadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau penetapan kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, Vol.2
- Agustini, F., Putra, A., & Dumenta, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Bank T. Bank. *Niagawan* , 30-36.
- Akilah, S. M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Timmi Bersaudara Palembang. *google scholar* , 1-7.
- Amstrong, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Andi., Sudarno., & Nyoto. (2019) .Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan, & Bisnis*, 59-70.
- Andriani, R. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung. *Ecodemica*. Vol.2
- Astuti, G. A, M, Y., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* , vol 4.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction : A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bakotić, D., and Babić, T. 2013. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (2): 206-213.
- Bhutto, Niaz Ahmed., Minhoon Khan Laghari, and Falah ud Din Butt. 2012. A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Canadian center of Science and Education*, 8(4): 259-267.
- Bushra, F., Usman, A., and Naveed, A. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal Of Business and Science*, 2 (18): 261-267.

- Christanto, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Bpkad Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 1-8.
- Edison, E, Anwar, Y, & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gouzali, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Ghozali, I.(2009).*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Habis, S., *et al.* (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention. *Advances in Economics and Business*, 215-222.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2014). *manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartnell, C, A., Ou. A, Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta Analytic Investigation of the Competing Values Framework's Theoretical *Suppositions*. *Journal of Applied Phychology*, 96(4), 677-694
- Herawan, K., Mukzam, M, D., & Nurtjahjono, G, E.(2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1
- Janicijevic, N, Nikcevic, G, & Vasic, V. (2014). The Influence Of Organizational Culture On Job Satisfaction. *JEL*, Page 1-29
- Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 1, No.1
- Junianto, P., & Sabtohadhi, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.12
- Locke, E.A. (1969). *The Nature and Couse of Job Satisfaction*.Chicago: Rand McNally

- Luthans, F.(2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi Offset
- Macintosc, E.W & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *ELSEVIER*, volume 13.
- Marisa, O. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Universitas Bunda Mulia. *Business & Management Journal Bunda Mulia* , 1-16.
- Miharty. (2013). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction towards Improving the Quality of Education in University of Riau. *Asian Social Science*, volume 9.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1987). Produktivitas: Apa dan Bagaimana. PT Bina Akasara. Jakarta.
- Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jembatan*, 25-32.
- Purba, E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pdam Tirta Bina Labuhanbatu. *Jurnal Stindo Profesional* , volume 6.
- Putri, A. K., Hendriani, S., & Wasnury, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai. *Google Shoolar* , 1-15.
- Rahdita, R., Riyanto, M., & Utaminingtiyas, R.R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Admisi dan Bisnis*, Vol 17, No 1.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *media.neliti.com* , 1-9.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Roos, W.(2005). The Relationship Between Employee motivation, Job Motivation and Corporate Culture. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 34 No. 1 pp. 54 – 63
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

- Robbins, S.P., M. Coulter. (2010). *Management, Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins, S. P., & Judge, T, A. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, T. A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Komitmen Karyawan Pt. Telkomsel Pekanbaru. *Neliti* , 1-12.
- Saputra, G, A, E., & Adnyani, G, A, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6
- Shahzad, F. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : An Overview. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(9), 975-985.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinuhaji, E. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Jasa Perhotelan (Studi Kasus Di Garuda Plaza Hotel Medan). *Bisnis Administrasi* , vol 2.
- Sitompul, Y. F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru) . *JOM FISIP* , 1-9.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Google Scholar* , 83-93.
- Syarifuddin, I, A., & Nahdiana, Z, N.(2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Bidang Pelayanan Depan DPMPTSP Kota Makassar. *Journal of Communication Sciences*, Vol 2
- Tumbelaka, S. S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama). *google Scholar* , 94-108.

- Utami, P.R., & Sitohang, E.M.K. (2019). Effect Of Organizational Culture Intensity On Job Satisfaction. *JAKI*, volume 7.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A., 1992, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wuradji. (2009). *The educational leadership, kepemimpinan transformasional*. Yogyakarta: Gama Media.