



**ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. MATAHARI
DEPARTEMENT STORE
BINJAI SUPERMALL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**CINTA AFRIZA
1415310402**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : CINTA AFRIZA
NPM : 1415310402
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. MATAHARI
DEPARTEMENT STORE BINJAI SUPERMALL

MEDAN, MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)



DEKAN
(DR. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(EFRIZAL ADIL, S.E., M.A)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : CINTA AFRIZA
NPM : 1415310402
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. MATAHARI
DEPARTEMENT STORE BINJAI SUPERMALL

MEDAN, MEI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA-I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA-II

(EFRIZAL ADIL, S.E., M.A)

ANGGOTA-III

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : CINTA AFRIZA
NPM : 1415310402
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE BINJAI SUPERMALL

Engan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/format, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, DESEMBER 2018

METERAI
TEMPEL
TGL 20
8C9C5AFF564356278

6000
ENAM RIBURUPIAH



(CINTA AFRIZA)

SURAT PERNYATAAN

ya yang bertanda tangan di bawah ini :

nama : Cinta Afriza
tempat/Tanggal lahir : Binjai/07-April-1996
NPM : 1415310402
jurusan : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
alamat : Jl.Let Umar Baki Lk.II, Kec.Binjai Barat,Kel.Limau Sundai

Anggahan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Medan, DESEMBER 2018

METERAI
TEMPEL



63B9CAFF564353085

6000
ENAM RIBURUPIAH



(CINTA AFRIZA)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: CINTA AFRIZA
Tempat/Tgl. Lahir	: BINJAI / 07 April 1996
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1415310402
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Nilai Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, MPK 3.35 ✓

Sehingga ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

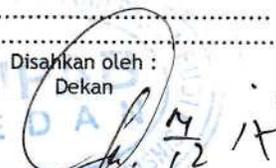
Judul Skripsi	Persetujuan
ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE BINJAI	<input type="checkbox"/>
ANALISIS PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE BINJAI	<input type="checkbox"/>
ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE BINJAI	<input checked="" type="checkbox"/>

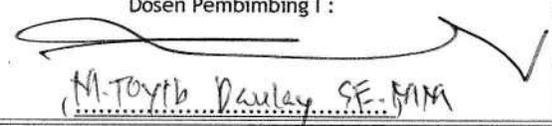
yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

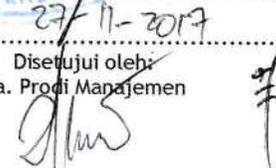

 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

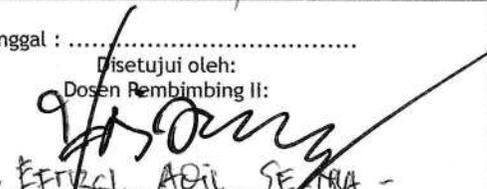
Medan, 27 November 2017
 Pemohon,

 (CINTA AFRIZA)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Drs. Anwar Sanusi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (M. Tohyb Daulay, SE., MPA)

Tanggal : 27-11-2017
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (FITRIADI ADIL, SE., MPA)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Tohib Dawlay, SE., MM
 Pembimbing II : FERRIZAL ADIL, SE., MA
 Mahasiswa : CINTA AFRIZA
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1415310402
 Pendidikan : S.1
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Budaya Kerja Terhadap kemampuan karyawan Dengan
 pelepasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. tradbhari
 Departement Store Binjai Supermall.

LEGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/2018	ROBB 1	[Signature]	seperti di persuluh
	ROBB 2		
	ROBB 3		
	ROBB 4		
1/2018	Kesimpulan saran daftar pustaka	[Signature]	seperti di persuluh
1/2018	Ace Survei	[Signature]	Ace Situng M. H. H. H.

Medan, 27 Desember 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]
 Dawlay SE, MM





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

as : Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Toiyib Daulay, SE., MM
 Pembimbing II : Enzal Adil, SE., MA
 Mahasiswa : CINTA AFRIZA
 Program Studi : Manajemen
 NIM : 1415310402
 Pendidikan : SI
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dengan
 Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Matahari
 Departement store Bingai Supermall.

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/2018	- cover - Pengesahan skripsi - Persetujuan ujian - Abstrak	cf cf cf cf	telah dikoreksi
2/2018	- Pembahasan Bab IV - Penomoran	cf cf	Disalahkan
3/2018	- Pengesahan Left, Right, Margin - Penulisan bahasa asing miring - Penomoran	cf cf	Disalahkan
4/2018	Acc GIDANG MEGA Hijau	cf	BU !!


 ENZAL ADIL)

Medan, 27 Desember 2018
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : M. TOYIB PAULAY, SE.,MM
 Pembimbing II : FERIZAL ADIL, SE.,MCA
 Mahasiswa : CINTA AFRIZA
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1415310402
 Pendidikan : SI
 Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KETAHANAN KARYAWAN
 DENGAN KEMERDEKAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
 PADA PT. HATAHARI DEPARTEMEN STORE BINJAI SEPTEMBER 2018

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2018	Diperhatikan dengan rules dan pembuatan skripsi BAB I BAB II Mapikan!	<i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i>	
2018	Arc Seminar proposal	<i>[Signature]</i>	Arc

Medan, 16 Agustus 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]
 (Ferizal Adil)



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : M. TOYIB DAULAY, SE.,MM
 Pembimbing II : FIRZAL ADIL, SE.,MA
 Mahasiswa : CINTA AFRIZA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310402
 Tingkat Pendidikan : S1
 Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DENGAN KEWASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE BINJAI SUPERMARKET

NO	KELOMPOK	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	2018	Bab 2 Bab 3 Bab 4 Daftar pustaka	<i>[Signature]</i>	tepat disesuaikan
2	2018	Ace persahabatan seminar	<i>[Signature]</i>	Ace Seminar

Medan, 16 Agustus 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]
 n. Dapin Wulandari





FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 29 Januari 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CINTA AFRIZA
 Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 07 April 1996
 Nama Orang Tua : Zainul Mukhlis
 N. P. M : 1415310402
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081396305921
 Alamat : Jl. Let Umar Baki Lk. II Binjai Barat

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE BINJAI SUPERMALL**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengujian (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0

Total Biaya : Rp. 2,000,000
 U.K.T. 50%

Rp. 2.750.000 +
 Rp. 4.850.000

Hormat saya

 CINTA AFRIZA
 1415310402



catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

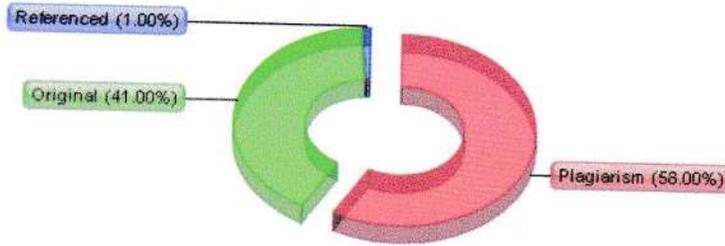
Analyzed document: 18-01-19 4:17:23 PM

"CINTA AFRIZA_1415310402_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 30	wrds: 3080	https://anzdoc.com/analisis-pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-k.html
% 16	wrds: 1754	https://teorionline.wordpress.com/2010/01/30/analisis-jalur-path-analysis/comment-page-2/
% 15	wrds: 1609	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/40593/Chapter%20II.pdf?sequence=4&a...

[not detected] other Sources:]

Processed resources details:

283 - Ok / 83 - Failed

[not detected] other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

Excluded Urls:

Included Urls:



MATAHARI
DEPARTMENT STORE

PT. Matahari Departement Store

Jl. Soekarno- Hatta No.14, Timbang Langkat, Binjai Tim., Kota Binjai,
Sumatera Utara 20735.

Nomor : 436/MTH-DS/10-2018

Binjai, Oktober 2018

Tempat : -

Judul : Balasan Reaserch

Kepada Yth : **Universitas Pembangunan Panca Budi**

Fakultas Sosial Sains

Di -

Jl. Gatot Subroto No.km 4,5 Medan

Dengan Hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa saudara/i :

Nama : Cinta Afriza

N P M : 1415310402

Fakultas : Sosial Sains

Prodi : Manajemen

Alamat : Jl. Let Umar Baki, Binjai

Anda telah melakukan penelitian/ reaserch di PT. Matahari Departement Store Binjai untuk penyusunan Skripsi dengan judul :

Analisis Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Matahari Departement Store Binjai Supermall"

Sehubungan dengan itu, selanjutnya mohon untuk mengirimkan 1 (satu) copy skripsi tersebut sebagai bukti bagi kami dan untuk melengkapi Referensi Penelitian di Matahari Departemen Store.

Ditandatangani Kami

MATAHARI
DEPARTMENT STORE

Plator Nasution

Manajemen

matahari.co.id

PT.Matahari Departement Store Binjai Supermall Jl. Soekarno- Hatta No.14,Sumatera Utara 20735- Indonesia
Phone : +62 21 515 015, Fax : +62 21 515 0330, Toll Free : 0800 100 9000, Email : callcenter.matahari.co.id

Acc PB I
Basyir M. Hidayat

27/12/2018



Acc PB I

Pro lex

18/01/2019

**ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. MATAHARI
DEPARTEMEN STORE
BINJAI SUPERMALL**

SKRIPSI

Acc jilid lux

[Signature] 19/1/19
PB II

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

CINTA AFRIZA
1415310402

Acc PB II

Sinarus Meja Hijau

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2018

[Signature]

28/12/2018

ABSTRAK

PT. Matahari Departement Store Tbk, selama beberapa dasawarsa terakhir telah meningkatkan merek ikonik Matahari dan juga merek private label lain, melalui penjualan pakaian dan produk lain yang fashionable dan terjangkau harganya. Sekarang perseroan mempunyai 95 gerai Departement Store Tbk di seluruh Indonesia dan merupakan jaringan Departement Store terkemuka di Indonesia. Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat bersaing ditengah persaingan yang semakin ketat dan derasnya perubahan dan kecepatan bisnis. Perusahaan membutuhkan orang yang dapat bekerja di perusahaan tersebut dengan profesional yaitu tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik agar hasil kerja yang dikerjakan memiliki kualitas yang baik dan dapat mengambil inisiatif, yaitu orang dapat melakukan pekerjaan yang perlu dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Adapun Judul Pada Penelitian Ini Adalah Analisis Budaya Kerja terhadap Kemampuan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt. Matahari Departement Store Binjai Supermall. Pt. Matahari Departement Store Binjai Supermall adalah salah satu perusahaan yang bergerak di industri retail. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan riset secara langsung yaitu observasi ke PT. Matahari Departemen Store Tbk di Binjai. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan beberapa indikator bahwasannya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada kemampuan kerja karyawan.

Kata Kunci : (Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Karyawan)

ABSTRACT

PT. Matahari Department Store Tbk, for the past few decades has been increasing the iconic brand of Matahari and other private label brands, through the sale of clothing and other products that are fashionable and affordable. Now the company has 95 outlets of Department Store Tbk throughout Indonesia and is a leading network of Department Stores in Indonesia. The company realizes the importance of effective management of human resources in order to compete amid increasingly fierce competition and the rapid changes and speed of business. Companies need people who can work in the company with professionals, namely workers who have good performance so that the work done has good quality and can take the initiative, namely people can do work that needs to be done in accordance with the company's operational standards. The Title of This Research Is Work Culture Analysis of Employee Ability With Job Satisfaction As An Intervening Variable in Pt. Matahari Binjai Supermall Department Store. Pt. Matahari Department Store Binjai Supermall is one of the companies engaged in the retail industry. This study aims to find out more clearly how the influence of work culture on the ability of employees with job satisfaction as an intervening variable. This study uses quantitative methods. Data collection is done by conducting direct research, namely observation to PT. Matahari Department Store Tbk in Binjai. The results of quantitative analysis show several indicators that the work culture has a significant effect on employee job satisfaction and has an impact on the work ability of employees.

Keywords: (Work Culture, Job Satisfaction and Employee Ability)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Jadikan lelahmu alasan untuk

Menjadikan dirimu kuat dan sukses

Karena ada hal yang harus di capai saat

Lelahmu berganti semangat

Motto Hidup :

“Kegagalan terjadi karena terlalu banyak berencana tapi sedikit berpikir”

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbi'l'alam*, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Analisis Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall.**

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay,SE.,MM selaku dosen pembimbing I saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Efrizal Adil,S.E.,M.A selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni ayah saya Zainul Mukhlis dan Ibu saya Murnida Lubis telah memberikan bantuan baik moril maupun materi kepada penulis, serta kakak saya Rindu Asmara Lubis yang telah mendukung dan membantu saya

7. Dan yang saya sayangi Dimas Agung Prasetya yang telah memotivasi saya dan membantu saya dalam mengerjakan dan kebersamaannya yang tidak terlupakan
8. Kepada Pimpinan PT.Matahari Departement Store Binjai yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian
9. Kepada teman-temanku Dwi,Puput,Osin,Zia,Momo,Kiki Terima kasih atas dorongan dan semangatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lamin.

Medan, DESEMBER 2018
Penulis

CINTA AFRIZA
1415310402

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
1. Identifikasi Masalah	4
2. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan dan Penelitian.....	6
Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Budaya Kerja.....	9
a. Pengertian Budaya Kerja.....	9
b. Tujuan Budaya Kerja	10
c. Manfaat dan Pentingnya Budaya Kerja.....	11
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja ...	13
e. Langkah- langkah Penyelenggaraan Budaya Kerja ..	14
f. Metode Budaya Kerja	16
g. Dimensi-Dimensi Program Budaya Kerja	18
h. Indikator Budaya Kerja	19
2. Kepuasan Kerja	19
a. Pengertian Kepuasan Kerja	19
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22

c. Indikator Kepuasan Kerja.....	26
3. Kemampuan Karyawan	26
a. Pengertian Kemampuan Karyawan.....	26
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Karyawan	27
c. Indikator Kemampuan Karyawan	28
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
1. Lokasi Penelitian	31
2. Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
1. Variabel Penelitian	32
2. Defenisi Operasional	32
D. Populasi, Sampel dan Sumber Data	33
1. Populasi	33
2. Sampel.....	33
3. Jenis dan Sumber data	34
E. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Instrumen	34
2. Uji Kualitas Data.....	35
3. Analisis Jalur	37
4. Uji Kesesuaian	38
5. Uji Medasi	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Objek Penelitian	41
a. Sekilas PT. Matahari Departemen Store	41
b. Visi dan Misi Bank Sumut	43
c. Struktur Organsisasi dan Pembagian Tugas.....	43
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
4. Pengujian Validitas dan Realibilitas	53
a. Pengujian Validitas	53
b. Pengjian Realibilitas	55
5. Uji Asumsi Klasik	57
6. Uji Kesesuaian.....	60
7. Uji Mediasi	66
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67

	1. Uji t.....	67
	2. Uji Determinasi	68
	3. Uji Mediasi	69
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	70
	B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Jawaban Responden atas Variabel X (Budaya Kerja)	50
Tabel 4.5 Jawaban Responden atas Variabel Z (Kepuasan Kerja)	51
Tabel 4.6 Jawaban Responden atas Variabel Y (Kemampuan Kerja	52
Tabel 4.7 Uji Validitas X (Budaya Kerja)	50
Tabel 4.8 Uji Validitas Z (Kepuasan Kerja)	51
Tabel 4.9 Uji Validitas Y (Kemampuan Karyawan)	54
Tabel 4.10 Uji Realibilitas X (Budaya Kerja)	55
Tabel 4.11 Uji Realibilitas Z (Kepuasan Kerja).....	56
Tabel 4.12 Uji Realibilitas Y (Kemampuan Karyawan).....	61
Tabel 4.13 Uji Parsial Terhadap Kemampuan Kerja	62
Tabel 4.14 Uji Realibilitas Y (Kemampuan Karyawan).....	56
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Kemampua Karyawan.....	63
Tabel 4.17 Analisis Jalur Persamaan 1	64
Tabel 4.18 Analisis Jalur Persamaan II.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Matahari Departement Store	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Histogram I.....	57
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heterokedesitas. I.....	58
Gambar 4.4 Hasil Uji Histogram II.....	60
Gambar 4.5 Scatterplot Uji HeterokedesitasII	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat bersaing ditengah persaingan yang semakin ketat dan derasnya perubahan dan kecepatan bisnis. Perusahaan membutuhkan orang yang dapat bekerja di perusahaan tersebut dengan profesional yaitu tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik agar hasil kerja yang dikerjakan memiliki kualitas yang baik dan dapat mengambil inisiatif, yaitu orang dapat melakukan pekerjaan yang perlu dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Hal ini merupakan ciri khas dari seseorang profesional yang terlatih. Setiap karyawan perlu dan harus memahami pentingnya kontribusi setiap individu bagi perusahaan dan berusaha keras untuk berinisiatif agar memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap pekerjaan, departemen dan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang paling strategis dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang bagus dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik sehingga tujuan perusahaan melalui visi dan misi yang ditetapkan oleh manajemen dapat terpenuhi. Perusahaan dituntut untuk selalu melakukan perbaikan Sumber Daya Manusia secara terus-menerus. Perusahaan akan dapat melakukan perbaikan apabila

perusahaan tersebut mengukur kinerjanya dengan baik. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan upaya pada pencapaian tujuan perusahaan.

Maka dari itu perusahaan harus memaksimalkan peran dari manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Manajemen harus dapat melakukan evaluasi organisasi kearah yang lebih baik. Salah satu unsur dari manajemen itu yaitu manusia (*man*), pengelolaan manusia menjadi sangat penting dan sentral karena perusahaan yang kompetitif itu sendiri digerakkan oleh orang-orang yang kompetitif atau memiliki daya saing. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat bergantung dari peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat Kusdyah Rachmawati (2010:67).

PT. Matahari Departement Store Binjai merupakan salah satu perusahaan retail yang menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. PT. Matahari Departemen Store berupaya mengelola karyawan yang unggul agar menjadi aset bagi perusahaan. Salah satu indikator yang menggambarkan Sumber Daya Manusia yang unggul yaitu kemampuan karyawan, Kemampuan karyawan adalah ukuran efisiensi produktif (Sutrisno, 2011). Kemampuan karyawan diukur dengan beberapa indikator menurut Gibson (2014) yaitu kemampuan interaksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis.

Beberapa faktor yang dapat menjadi pendorong kemampuan karyawan yaitu budaya kerja dan kepuasan kerja. Idealnya, budaya kerja harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang perkerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. (Handoko, 2008).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Matahari Departement Store Binjai dapat disimpulkan bahwasannya kemampuan karyawan secara umum memiliki perbedaan satu dengan lainnya beberapa karyawan memiliki kemampuan tehnis namun memiliki kekurangan kemampuan interaksi dengan lingkungan kerja sehingga dapat menghambat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Beberapa permasalahan yang menjadi perhatian peneliti yaitu budaya kerja karyawan yang memiliki kebiasaan kerja yang berbeda sehingga kebiasaan tersebut menjadi tolak ukur cara kerja yang berbeda. Karyawan yang memiliki budaya kerja yang kurang baik menyebabkan cara dia kerja dan menyelesaikan pekerjaan menjadi kurang baik. Selain itu kepuasan kerja menjadi permasalahan bagi perusahaan yaitu kurangnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kurangnya kecintaan karyawan pada

pekerjaanya, sehingga hal ini dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan apabila tidak ditindak lanjuti oleh manajemen.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul **Analisis Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall.**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang di jelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kemampuan karyawan secara umum memiliki perbedaan satu dengan lainnya beberapa karyawan memiliki kemampuan tehnis namun memiliki kekurangan kemampuan interaksi dengan lingkugan kerja sehingga dapat menghambat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- b. Beberapa permasalahan yang menjadi perhatian peneliti yaitu budaya kerja karyawan yang memiliki kebiasaan kerja yang berbeda sehingga kebiasaan tersebut menjadi tolak ukur cara kerja yang berbeda. Karyawan yang memiliki budaya kerja yang kurang baik menyebabkan cara dia kerja dan menyelesaikan pekerjaan menjadi kurang baik.
- c. Selain itu kepuasan kerja menjadi permasalahan bagi perusahaan yaitu kurangnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kurangnya kecintaan karyawan pada pekerjaanya, sehingga hal ini dapat menjadi

permasalahan bagi perusahaan apabila tidak ditindak lanjuti oleh manajemen.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalahnya pada budaya kerja sebagai variabel bebas, kemampuan karyawan sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall?
3. Apakah budaya kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya Penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah budaya kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall.
- c. Untuk mengetahui budaya kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai teori pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah budaya kerja dalam mempengaruhi kemampuan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

- c. Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Yunaningsih (2007) dengan judul “Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kemampuan karyawan pada Divisi Tempadan Cor PT. Pindad Bandung”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Analisis Budaya kerja Terhadap Kemampuan karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model Penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan model regresi linier sederhana. Sedangkan Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).
2. Variabel penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel *independent* yaitu: budaya kerja, serta 1 variabel *dependent* yaitu: kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 variabel *exogenous* yaitu: budaya kerja, 1 variabel *intervening* yaitu; kepuasan kerja, serta 1 variabel *endogenous* yaitu: kemampuan karyawan.
3. Jumlah observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu sampel berjumlah 120 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berjumlah 75 karyawan.

4. Waktu penelitian: Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2007, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
5. Lokasi penelitian: Lokasi penelitian sebelumnya pada Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad Bandung, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Budaya kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik menjadi keunggulan bagi perusahaan. Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar Mangkunegara (2015).

Idealnya, budaya kerja harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Budaya kerja sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya budaya kerja karena melalui budaya kerja, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan

pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti budaya kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

b. Tujuan Budaya kerja

Tujuan diadakannya budaya kerja dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan budaya kerja dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Nawawi (2015), tujuan dilakukan program budaya kerja dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

1) Kepentingan Pegawai

- a) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
- b) Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

- c) Memperbaiki kemampuan karyawan. Program budaya kerja dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d) Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
 - e) Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
 - f) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.
- 2) Kepentingan Perusahaan
- a) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
 - b) Dengan budaya kerja dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
 - c) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
 - d) Memperkuat komitmen pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan budaya kerja dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan budaya kerja dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya budaya kerja dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

c. Manfaat dan Pentingnya Budaya kerja

Budaya kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya budaya kerja merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Menurut Sastradipoera (2016), manfaat program budaya kerja bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk:

1) Pegawai Baru

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan budaya kerja dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

2) Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan budaya kerja.

3) Mutasi

Pendidikan dan budaya kerja diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindahtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

4) Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan budaya kerja tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/perusahaan harus melakukan promosi.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya kerja

Menurut Sirait (2016), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan budaya kerja, yaitu:

1) Pengenalan Awal.

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

- 2) Perubahan-Perubahan Lingkungan Kerja dan Tenaga Kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memilikia latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan budaya kerja untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- 3) Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Dan Memper baikii Produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
- 4) Menyesuaikan Dengan Peraturan-Peraturan Yang Ada. Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asisiasi industry dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

e. Langkah-Langkah Penyelenggaraan Budaya kerja

Menurut Sofyandi (2008), langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan budaya kerja dan pengembangan itu harus menggambarkan jumlah dan mutu komponen pendidikan dan keterjaminan hubungan antar komponen tersebut.

Untuk itu perlu dilakukan urutan langkah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis Kebutuhan

Perencana budaya kerja dan pengembangan sumber daya manusia harus menghimpun informasi untuk dianalisis sehingga kebutuhan pendidikan tersebut dapat ditetapkan dengan definitif. Metode penentuan kebutuhan tersebut dapat dilakukan melalui:

- a) Analisis jabatan, menggambarkan tugas-tugas yang dilaksanakan.
- b) Analisis prestasi karyawan, dengan membandingkan pengalaman para karyawan yang sudah berpengalaman.

2) Menetapkan Tujuan Pendidikan

Perumusan tujuan yang tepat diperlukan untuk pengawasan program budaya kerja dan pengembangan, khususnya pengevaluasian.

3) Mempersiapkan Rencana Pendidikan

Kegiatan mempersiapkan rencana budaya kerja dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk menyesuaikan program pendidikan dengan tujuan yang sekaligus dapat melukiskan biaya dan manfaat dari program budaya kerja dan pengembangan tersebut.

4) Melaksanakan Rencana Pendidikan

Kegiatan untuk melaksanakan rencana budaya kerja dan pengembangan sumber daya manusia meliputi kegiatan untuk mengisi jabatan, pengarahan, pengkoordinasian, pemberian motivasi, dan pengkomunikasian bagi segenap orang yang terlibat dalam program tersebut.

5) Mengawasi Proses Pendidikan

Kegiatan pengawasan proses budaya kerja dan pengembangan sumber daya manusia berturut-turut dilakukan dengan mengembangkan standar, mengukur status pelaksanaan, mengevaluasi hasil-hasil, dan mengoreksi hasil-hasil budaya kerja dan pengembangan jika terjadi penyimpangan yang signifikan.

f. Metode Budaya kerja

Menurut Simanjuntak (2015), ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk budaya kerja dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

1) *On the job training* (Latihan Sambil Bekerja).

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberapa program yaitu:

- a) Program magang, menggabungkan budaya kerja dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- b) Rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.

c) *Coaching*, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

2) *Off the job training* (Latihan di Luar Jam Bekerja).

Budaya kerja dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode budaya kerja *Off the job training*, yaitu:

a) Budaya kerja Instruksi Pekerjaan

Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan budaya kerja langkah demi langkah kepada karyawan.

b) Pembelajaran Terprogram

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

c) Simulasi

Merupakan budaya kerja yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

d) Studi Kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus

tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

e) Seminar

Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

g. Dimensi-Dimensi Program Budaya kerja

Menurut Sofyandi (2012), dimensi program budaya kerja yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- 1) Isi budaya kerja, yaitu apakah isi program budaya kerja relevan dan sejalan dengan kebutuhan budaya kerja, dan apakah budaya kerja itu *up to date*.
- 2) Metode budaya kerja, apakah metode budaya kerja yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode budaya kerja tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta budaya kerja.
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- 4) Lama waktu budaya kerja, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 5) Fasilitas budaya kerja, yaitu apakah tempat penyelenggaraan budaya kerja dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis budaya kerja, dan apakah makanannya memuaskan.

h. Indikator Budaya Kerja

Adapun yang menjadi indikator budaya kerja menurut Taliziduhu yaitu

- a) Kebiasaan
- b) Sikap
- c) Peraturan
- d) Nilai-nilai

2. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan yang bekerja merasa puas dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja akan timbul sikap positif karyawan yang dapat berdampak pada perilaku karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang perkerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. (Handoko, 2008).

Menurut Hasibuan (2011) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan

kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Lebih lanjut Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas.”

Berdasarkan pada beberapa teori di atas maka saya menyimpulkan bahwasannya kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang merasa senang akan hasil kerja dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tersebut.

Robbins (2008) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1) Maintenance Factors

Faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi : gaji atau upah, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi.

Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat

menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan gairah bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance Factors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

2) *Motivation Factors*

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, kemungkinan berkembang.

Dalam teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus di usahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak dari pada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakan.

Karena itu disebutkan dalam (Robbins, 2008) bahwa karyawan yang merasa tidak puas dapat melakukan beberapa tindakan, seperti :

- 1) *Exit (keluar)* yaitu perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, meliputi pencarian posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
- 2) *Voice (bersuara)* secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
- 3) *Loyalty (kesetiaan)* yaitu secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan mempercayai organisasi beserta manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”
- 4) *Neglect (pengabdian)* yaitu secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha dan peningkatan tingkat kesalahan.

Menurut Luthans (2009) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah tingkatan perasaan dan kecintaan individu atau karyawan akan pekerjaan yang mereka lakukan

- b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Luthans (2009), secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

2) gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang di anggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan fleksibel memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4) Pengawasan (supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5) Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat” bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Karena kelompok kerja memerlukan kesaling tergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan.

Menurut kreitner & Kinicki dalam siagian (2014) terdapat 5 model yang dapat menciptakan kepuasan kerja yaitu:

1) Need Fulfillment

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakter pekerjaan yang di dapat untuk memenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja

2) Disrepancies

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari tercapainya suatu harapan dalam pekerjaannya. Ketika harapan lebih besar dari pada kenyataan maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Sehingga model ini menjelaskan bahwa seseorang akan merasa puas bila hasil yang di dapat melebihi harapan.

3) Value attainment

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan merupakan dari persepsi bahwa pekerjaan yang dimiliki dapat memenuhi penilaian seseorang.

4) Equity

Menyebutkan bahwa kepuasan adalah berapa puas karyawan diperlakukan ditempat kerja.

5) *Dispositional (Genetic Component)*

Model ini didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari faktor personal dan genetik misalnya lingkungan kerja dan kepuasan hidup.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2008) adalah

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Mencintai pekerjaannya
- 3) Moral kerja
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi Kerja

3. Kemampuan Karyawan

a. Pengertian Kemampuan karyawan

Perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam bekerja. Kemampuan kerja karyawan meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknis pekerjaan dan kemampuan memecahkan masalah dengan bekerja sama dalam tim kerja.

Kemampuan karyawan secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Kemampuan karyawan adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2011).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan kemampuan karyawan hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

Kemampuan karyawan memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan kemampuan karyawan dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Kemampuan karyawan adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2011).

Berdasarkan beberapa defenisi di atas maka saya menyimpulkan bahwasannya kemampuan karyawan adalah ilmu ataupun pengalaman yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan (Sutrisno, 2011) yaitu sebagai berikut:

1) Budaya kerja

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

c. Indikator Kemampuan Karyawan

Adapun yang menjadi indikator kemampuan kerja karyawan menurut Gibson (2014) adalah

- 1) Kemampuan interaksi secara horizontal
- 2) Kemampuan interaksi secara vertikal
- 3) Kemampuan dalam menganalisis informasi
- 4) Kemampuan memutuskan keputusan yang tepat
- 5) Kemampuan mengikuti rencana-rencana kebijakan perusahaan

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
Yunaningsih (2007)	Pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad Bandung.	Budaya kerja.	Kemampuan karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad Bandung.
Fuanida (2012)	Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kemampuan karyawan CV. Sapu Dunia Semarang.	Budaya kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi	Kemampuan karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan karyawan CV. Sapu Dunia Semarang.
Turere (2013)	Pengaruh pendidikan dan budaya kerja terhadap peningkatan kemampuan karyawan pada Balai Budaya kerja Teknis Pertanian Kalasey.	Pendidikan dan Budaya kerja	Kemampuan karyawan	Regresi Linier Berganda	Disimpulkan bahwa pendidikan dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kemampuan karyawan pada Balai Budaya kerja Teknis Pertanian Kalasey, baik secara parsial dan simultan.

Sumber : Penulis (2018)

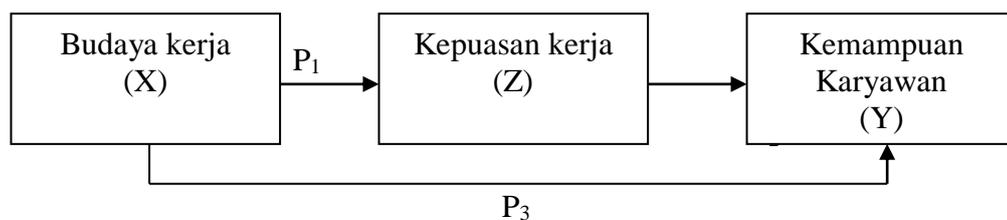
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam gambar dibawah ini dapat dijelaskan bahwa budaya kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kemampuan karyawan, tetapi dapat juga pengaruhnya tidak

langsung yaitu lewat variabel kepuasan kerja lebih dahulu, baru ke kemampuan karyawan. Logikanya semakin tinggi atau semakin efektifnya budaya kerja, akan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan tingginya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan.

Maka perlu disesuaikan pandangan dalam mempermudah masalah pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada *PT. Matahari departement store* Kota Binjai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2018

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013:79), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara.

Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan pada *PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall*.

2. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall.
3. Budaya kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan pada PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, pendekatan penelitian ini adalah penelitian studi kausalitas yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya (Kuncoro, 2009:15). Penelitian ini membahas pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan Mei 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		Januari			Februari			Maret			April			Mei			
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■	■												
3	Seminar Proposal					■	■	■									
4	Perbaikan Acc Proposal								■	■	■						
5	Pengolahan Data											■	■	■			
6	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■
8	Meja Hijau															■	■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian mencakup variable apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variable *exogenous* yaitu: variable budaya kerja (X), 1 (satu) variable *intervening* yaitu kepuasan kerja (Z), serta 1 (satu) variable *endogenous* yaitu kemampuan karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagi mana suatu variable diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya kerja (X)	Sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.	a) Kebiasaan b) Sikap c) Disiplin d) Peraturan e) Nilai-nilai Taliziduhu(2013)	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas	1) Menyenangi pekerjaannya 2) Mencintai pekerjaannya 3) Moral kerja 4) Kedisiplinan Malayu S.P Hasibuan (2008)	Likert
Kemampuan karyawan (Y)	Rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari	1) Kemampuan interaksi secara horizontal 2) Kemampuan	Likert

	seorang tenaga kerja.	interaksi secara vertikal 3) Kemampuan dalam menganalisis informasi 4) Kemampuan memutuskan keputusan yang tepat 5) Kemampuan mengikuti rencana-rencana kebijakan perusahaan Gibson (2014)	
--	-----------------------	--	--

Sumber: Penulis (2017)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall yang berjumlah sebanyak 75 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam Penelitian ini menggunakan sensus atau sampel jenuh/padat, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 75 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket / *Quisioner*

Angket yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. Matahari Departement Store Binjai Supermall yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Kualitas Data / Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus di penuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary least square (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi

normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, et al. 2013).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang di prediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al. 2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah :

Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.

- 1) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 2) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 3) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (path analysis) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (regression is special case of path analysis). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab dan akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/reciprocal). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independent, yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (exogenous), dan variabel dependent yang disebut variabel endogen (endogenous) (Riduwan, 2013:115). Analisis jalur juga digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang diamati. Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam Penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan persamaan:

Persamaan I : $Z = P_1X + \epsilon_1$ Persamaan II: $Y = P_3X + P_2Z + \epsilon_2$

Keterangan:

X = Budaya kerja (*Exogenous Variabel*)

Z = Kepuasan kerja (*Intervening Variabel*)

Y = Kemampuan karyawan (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel exogenous, terhadap variabel endogenous. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut::

1) Pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan karyawan

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan karyawan.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima Ho (tolak Ha), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak Ho (terima Ha), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kemampuan karyawan.

Ho : $\beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan karyawan.

Ha : $\beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima Ho (tolak Ha), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

5. Uji Mediasi

Untuk melihat apakah inisiatif kerja menjadi variabel yang memediasi antara budaya kerja terhadap kemampuan karyawan dengan menggunakan *standardized coefficients* β yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis untuk pengujian mediasi adalah:

Pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

$P3 > P1 \times P2$, artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara budaya kerja terhadap kemampuan karyawan.

$P3 < P1 \times P2$, artinya kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara budaya kerja terhadap kemampuan karyawan.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P3 > P1 \times P2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P3 < P1 \times P2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sekilas PT. Matahari Departemen Store

PT. Matahari Departement Store dimulai sejak tahun 1958 dimana bapak Hari Dermawan mendirikan suatu perusahaan dagang yang mempromosikan toko seluas 159 meter persegi di pasar Baru Jakarta Pusat yang menjual pakaian dari usaha konveksi garment di lantai dua bangunan toko tersebut. Toko serba ada Matahari yang pertama dibuka pada tahun 1972 dengan luas sekitar 1500 meter persegi yang juga terletak di bilangan Pasar Baru. Dari konsentrasi penjualan pakaian-pakaian Impor dan Eropa, PT. Matahari Putra Prima mengalihkan pada pakaian-pakaian buatan lokal sejak adanya pengenaan tarif impor di tahun 1975. Sejak pada saat itu juga segmen pasar diarahkan pada segmentasi berpenghasilan menengah.

Pada tahun 1984, 12 tahun setelah pembukaan toko yang pertama PT. Matahari Putra Prima tampil sebagai salah satu perusahaan jaringan “toko Serba ada” dengan jumlah keseluruhan 11 toko terbesar di 3 kota utama Jakarta, Bogor dan Bandung, hanya berselang waktu 8 tahun sesudah tahun 1984 telah berhasil dibuka tambahan 22 toko baru pertanggal 30 Juni 1992, PT. Matahari Putra Prima membuka 33 buah toko tersebar di 16 kota di seluruh Indonesia. Matahari grup terdiri dari perusahaan-perusahaan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh bapak Hari Darmawan beserta keluarga baik secara langsung maupun tidak langsung. Toko Matahari pertama kali

berada di Ujung Pandang adalah Matahari Makasar Mall yang dibuka pada tanggal 29 September 1994 yang merupakan toko yang ke 87 pada tanggal 27 Februari 1996 Matahari Plasa Maricaya pun dibuka namun akhirnya ditutup. Setelah itu dibuka Matahari Mall Panakukang, Matahari Mall GTC dan terbaru adalah Matahari New Generation Mall Ratu Indah pada tanggal 19 Desember tahun 2008. Pada perkembangannya akhir tahun 2009. PT. Matahari Departement Store dimiliki oleh pihak PT. CVC (Capital Ventura Company). PT. Matahari Departement Store (perseroan) yang merupakan salah satu departemen store terkemuka di Indonesia didirikan dengan nama PT. Stephens Utama Internasional Leasing Corporation pada tahun 1982, perseroan menciptakan saham perdananya dibursa efek pada tahun 1989 dan namanya diubah menjadi PT. Pablic Utama tbk, perseroan juga telah melakukan *Rights Issue* pada tahun 2001 dan 2009.

PT. Matahari Departement Store Tbk, selama beberapa dasawarsa terakhir telah meningkatkan merek ikonik Matahari dan juga merek private label lain, melalui penjualan pakaian dan produk lain yang fashionable dan terjangkau harganya. Sekarang perseroan mempunyai 95 gerai Departement Store Tbk di seluruh Indonesia dan merupakan jaringan Departement Store terkemuka di Indonesia.

Dengan pendekatan yang memfokuskan kepada peningkatan kinerja terbaik dan pengembangan nilai *brand equity* yang sangat tinggi di mata konsumen perseroan terus melakukan pengembangan usaha hingga pada tahun 2010 berhasil mencatat laba bersih yang tertinggi sepanjang sejarah yaitu sejumlah Rp 625 Miliar. PT. Matahari Departement Store Tbk. adalah

sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan supermarket Hypermart. Perkuartal pertama tahun 2008, Matahari sudah mempunyai 79 department store, 38 hypermarket, 31 supermarket, 46 outlet farmasi, dan lebih dari 88 hiburan keluarga di lebih dari 50 kota di Indonesia.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

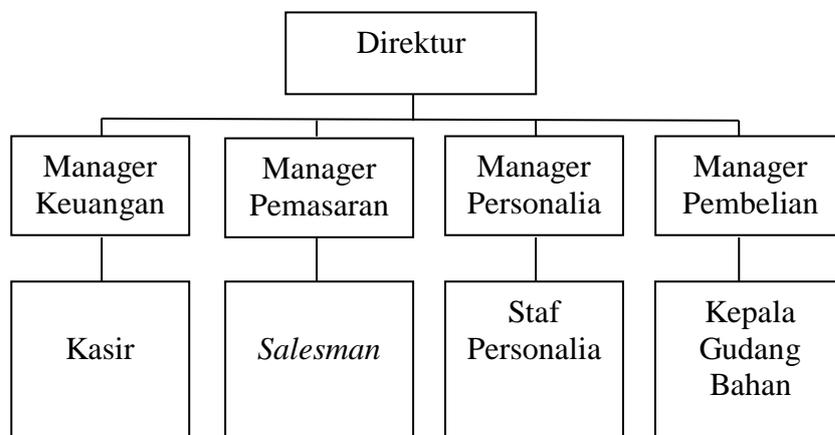
Menjadi Departement Store terbaik yang berpusat pada customer dalam memberikan solusi kepada customer.

2) Misi

Memberikan solusi terbaik kepada customer dan memberikan pengalaman yang luar biasa dalam mendapatkan loyalitas customer.

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT. Matahari Departement Store Tbk adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Matahari Departement Store Tbk

Sumber : PT. Matahari Departemen Store Tbk

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Matahari Departemen Store Tbk, yaitu:

a. Direktur.

- 1) Bertanggung jawab kepada presiden direktur (pimpinan perusahaan induk) atas jalannya perusahaan.
- 2) Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas para manager bagian.
- 3) Mengarahkan dan meneliti kegiatan perusahaan.
- 4) Menyebarkan dan menerapkan kebijakan yang berhubungan dengan kegiatan produksi serta mengawasi pelaksanaannya.
- 5) Merencanakan dan mengatur anggaran modal kerja dan modal investasiperusahaan.
- 6) Melaksanakan kontrak-kontrak perusahaan dengan pihak luar.

b. Manager Keuangan

- 1) Merencanakan dan mengawasi perencanaan kegiatan akuntansi dari keuangan perusahaan.
- 2) Membantu direktur dalam melaksanakan anggaran perusahaan.
- 3) Memastikan bahwa transaksi keuangan dilakukan dengan benar.
- 4) Memeriksa dan menganalisa data dan laporan aliran dana dan biayaperusahaan.
- 5) Bertanggung jawab atas dana dokumen-dokumen penting yang disimpan dalam perusahaan.

c. Manager Pemasaran

- 1) Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi kegiatan dibidang pemasaran.
- 2) Merencanakan kegiatan penelitian pasar guna mendapatkan data tentang tingkat kebutuhan konsumen dan tingkat persaingan, sehingga dapat ditentukan rencana volume penjualan kepada target *market*.
- 3) Menentukan kebijaksanaan serta strategi pemasaran perusahaan yang mencakup jenis produk yang akan dipasarkan, harga, pendistribusian dan promosi.
- 4) Menentukan rencana anggaran biaya pemasaran.
- 5) Mengkoordinir tenaga ahli yang memberikan pelayanan teknis kepada masyarakat.

d. Manager Personalia

- 1) Merencanakan dan menerapkan sistem penerimaan pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan *training* pegawai.
- 3) Mengadakan penelitian kepegawaian seperti masalah pengembangan organisasi perusahaan, evaluasi kerja, gaji dan upah karyawan.
- 4) Menetapkan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan prosedur mengenai persediaan dan pemanfaatan fasilitas seperti komunikasi, perumahan dan transportasi perusahaan.

e. Manager Pembelian

- 1) Melakukan pemilihan dan evaluasi atas *supplier*.
- 2) Melaporkan setiap kegiatan pembelian kepada direktur.
- 3) Mengeluarkan *Purchasing Order* (PO).
- 4) Pembinaan sumber daya manusia di jajarannya.

f. Kepala Bagian Produksi

- 1) Mengkoordinir dan mengawasi bagian produksi dan pengolahannya agar pelaksanaan kegiatannya sesuai dengan rencana.
- 2) Bekerjasama dengan bagian engineering untuk memeriksa bagian yang mengalami kerusakan sehingga dapat diatur perbaikannya.
- 3) Memberikan laporan kegiatan produksi secara rutin kepada manager produksi.

g. Kasir

- 1) Mencatat biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk keperluan perusahaan dengan mencatat di bon tiap pembelian/pengeluaran.
- 2) Menyusun laporan pengeluaran harian, bulanan maupun tahunan untuk dipertanggung jawabkan kepada manager keuangan.
- 3) Memastikan bahwa semua transaksi keuangan dilakukan dengan benar.
- 4) Bertanggung jawab atas dokumen-dokumen pengeluaran dana yang disimpan dalam perusahaan.

h. Salesman

- 1) Mengatur penjualan produk ke konsumen, jumlah dan harga produk.
- 2) Menentukan jumlah produk yang dapat diterima di pasaran.

i. Staf Personalia

- 1) Melaksanakan sistem penerimaan pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan *training* pegawai.
- 3) Mengawasi kepegawaian seperti masalah pengembangan organisasiperusahaan, mengevaluasi kerja, gaji dan upah karyawan.
- 4) Menerapkan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan prosedur mengenai persediaan dan pemanfaatan fasilitas seperti komunikasi, perumahan dan transportasiperusahaan.

j. Kepala Gudang Bahan

- 1) Mengawasi gudang bahan produksi.
- 2) Dapat mengetahui jumlah bahan produksi yang dipergunakan perhari,perbulan, dan pertahun untuk semua bahan produksi.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan dalam bentuk Kuantitatif sebagai hasil penyebaran angket kepada 75 responden dengan jumlah seluruh pertanyaan 27 item. Yang terdiri dari item pertanyaan Variabel Bebas (Budaya Kerja) dan Variabel Terikat (Kemampuan Karyawan), dan Variabel Intervening (Kepuasan Kerja) dan disediakan 5 alternatif jawaban, yaitu:

Sangat setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (KS)	= 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang dilapangan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	31	41.3	41.3	41.3
Perempuan	44	58.7	58.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2018

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (41,3%) dan perempuan sebanyak 44 orang (58,7%), sehingga dapat disimpulkan bahwasannya dalam penelitian ini responden perempuan yang paling dominan dijadikan objek penelitian.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 - 25	45	60.0	60.0	60.0
26 - 45	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2014

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk yang menjadi responden berusia 18 – 25 tahun yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 60%, responden yang berusia 26 - 45 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 40% dari total responden. Hal ini menggambarkan bahwa responden berusia 25-35 tahun yang menjadi responden paling dominan pada penelitian ini.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	11	14.7	14.7	14.7
S1	10	13.3	13.3	28.0
SMU	54	72.0	72.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2018

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 62.7% dari total responden, sedangkan responden memiliki pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 28%, sedangkan yang menjadi responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 7 orang (9,4%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, dengan 1 (satu) variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kemampuan Kerja dan 1 (satu) variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing variabel diwujudkan 5 (lima) butir pernyataan yang harus di isi

oleh responden yang berjumlah 75 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.
- b. Setuju (S) dengan skor 4.
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3.
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2.
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

a. Data Variabel X (Budaya Kerja)

Gaya Kepemimpinan diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator dan diwujudkan menjadi 5 (lima) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

1) Variabel X (Budaya Kerja)

Tabel 4.4
Jawaban Responden atas variabel X₁ (Budaya Kerja)

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Karyawan PT. Matahari Dept Store sudah terbiasa bekerja secara baik.			25	40	10	75	51,3
2	Karyawan PT. Matahari Dept Store memiliki sikap kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan.		1	20	43	11	75	55,1
3	Karyawan PT. Matahari Dept Store memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja		1	12	53	9	75	67,9
4	Peraturan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan diikuti oleh setiap karyawan.			20	34	21	75	43,6
5	Karyawan PT. Matahari Dept Store memiliki nilai positif yang mendukung pekerjaannya.			21	25	29	75	43,6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwasannya setiap karyawan yang menjadi responden setuju dengan setiap butir pernyataan pada variabel budaya kerja.

2) Variabel Z (Kepuasan Kerja)

Kerja Sama Team diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator dan diwujudkan menjadi 5 (lima) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Jawaban Responden atas variabel Z (Kepuasan Kerja)

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Karyawan PT. Matahari Dept Store menyenangi pekerjaan dan jabatan yang diberikan terhadap anda.			13	44	18	75	56,4
2	Karyawan PT. Matahari Dept Store mencintai status anda sebagai karyawan perusahaan.		4	15	40	61	75	51,3
3	Karyawan PT. Matahari Dept Store merasakan kepuasan batin dalam menyelesaikan pekerjaan anda.			13	45	17	75	57,7
4	Karyawan PT. Matahari Dept Store taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan maupun perintah atasan anda	1	3	10	44	17	75	56,4
5	Karyawan PT. Matahari Dept Store bekerja dengan baik dalam mencapai prestasi kerja			11	37	27	75	47,4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwasannya setiap karyawan yang menjadi responden setuju dengan setiap butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja.

3) Variabel Y (Kemampuan Karyawan)

Produktifitas Kerja diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator dan diwujudkan menjadi 5 (lima) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Jawaban Responden atas variabel Y (Kemampuan Karyawan)

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Karyawan PT. Matahari Dept Store dapat berinteraksi dengan rekan kerja dalam rangka kerja secara tim.			16	39	18	75	55,6
2	Karyawan PT. Matahari Dept Store dapat berkoordinasi dengan atasan dan bawahannya untuk penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif.		5	16	33	19	75	48,7
3	Karyawan PT. Matahari Dept Store dapat memahami setiap informasi yang dibutuhkan dalam bekerja.			19	42	14	75	53,8
4	Karyawan PT. Matahari Dept Store dapat memutuskan keputusan dengan baik.	2	4	14	42	13	75	53,8
5	Karyawan PT. Matahari Dept Store memahami setiap perencanaan dan kebijakan perusahaan.			12	37	26	75	47,4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya setiap karyawan yang menjadi responden setuju dengan setiap butir pernyataan pada variabel Kemampuan Kerja.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Validitas merupakan tingkat dimana suatu alat pengukur mengukur apa yang seharusnya diukur Baihaqi (2010:67). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Rusiadi et al, 2013 : 204). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30 (Rusiadi et al, 2013 : 204). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel *Item – Total Statistics*, hasil pengolahan SPSS ver. 19.0 dengan memasukkan data jawaban responden dari Variabel X, Z dan Y yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Uji Validitas X (Budaya Kerja)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kebiasaan	13.7067	5.399	.428	.749
Sikap	13.5733	4.707	.577	.695
Disiplin	13.6267	5.724	.417	.750
Peraturan	13.5600	5.304	.534	.713
Nilai-nilai	13.5867	4.408	.683	.652

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel budaya kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefesien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.8 Uji Validitas Z (Kepuasan Kerja)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Menyenangi pekerjaannya	13.2933	5.480	.578	.753
Mencintai pekerjaannya	12.9600	5.498	.483	.783
Moral kerja	13.1200	4.918	.750	.697
Kedisiplinan	13.0933	4.843	.740	.698
Menyenangi pekerjaannya	13.0267	5.891	.358	.823

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja sama tim dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefesien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9 Uji Validitas Y (Kemampuan Karyawan)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kemampuan 1	13.2533	6.030	.418	.797
Kemampuan 2	13.1600	5.163	.716	.698
Kemampuan 3	13.1467	5.262	.751	.691
Kemampuan 4	13.2667	5.550	.631	.729
Kemampuan 5	12.9867	6.067	.374	.814

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefesien lebih besar dari 0,30.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan *output* yang ada untuk uji validitas ini bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar (>) dari 0,30 sehingga semua butir pertanyaan yang diajukan dapat dinyatakan valid (sah).

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2010:67). Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2010:70).

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas X (Budaya Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.00

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,750 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel budaya kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Z (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.00

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,630 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Y (Kemampuan Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,899 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

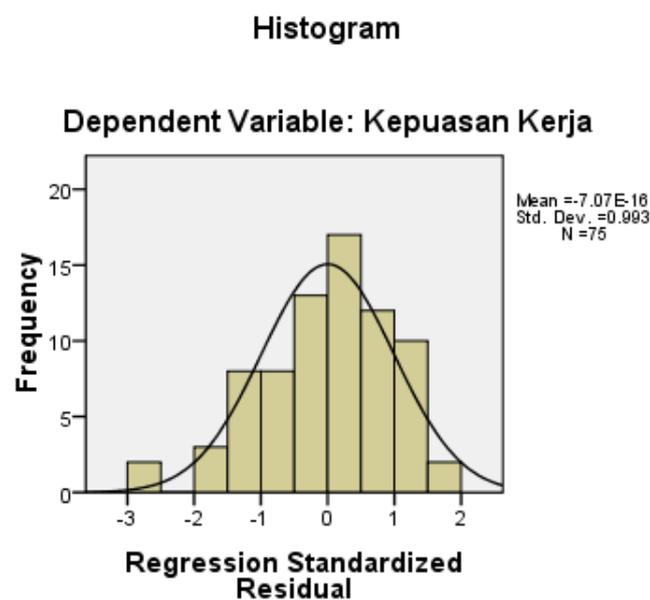
5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Data yang diperoleh dari hasil angket, selanjutnya akan diuji dengan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Hasil Uji Asumsi Klasik Substruktur I

1) Hasil Uji Normalitas Substruktur I

Hasil uji normalitas pada substruktur I diinterpretasikan dengan melihat grafik Histogram. Adapun hasil uji histogram dalam penelitian adalah sebagai berikut:

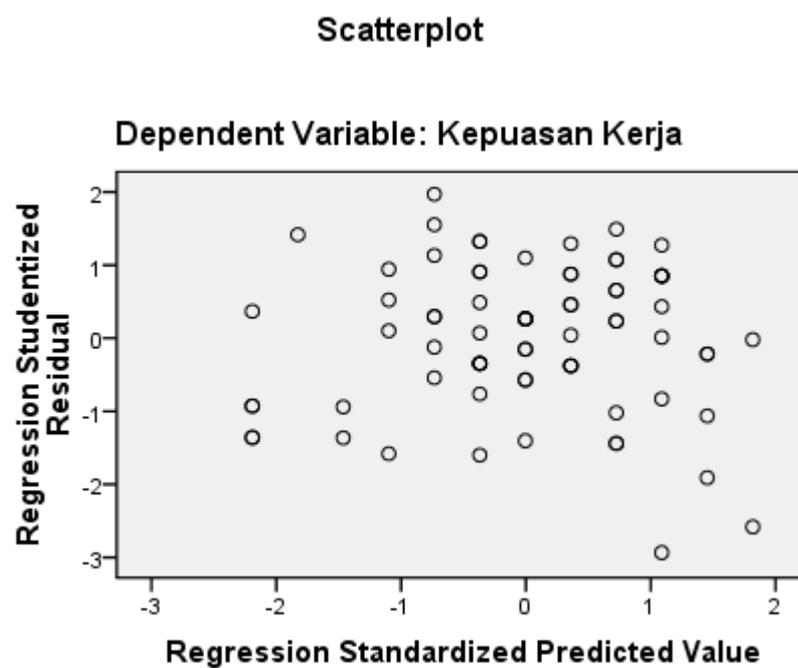


Gambar 4.2 Hasil Uji Histogram

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan hasil uji normalitas berdasarkan grafik histogram menunjukkan data terdistribusi normal karena kurva grafik histogram membentuk lonceng sempurna.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur I

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

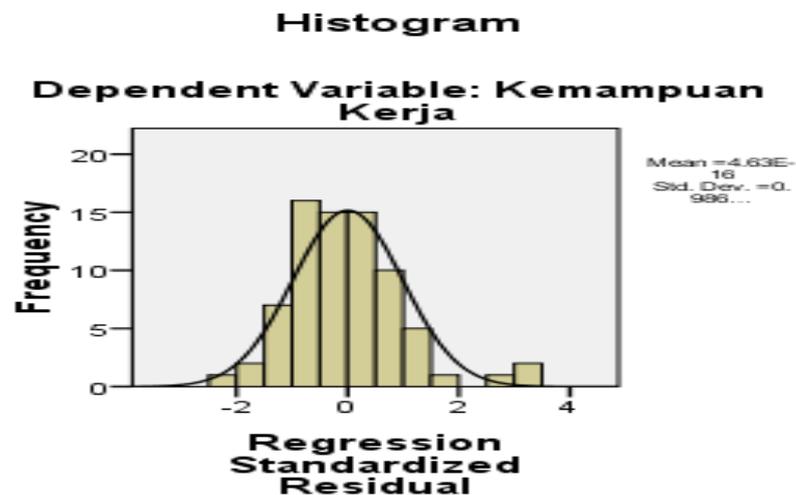
Gambar Scaterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan

perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

b. Hasil Uji Asumasi Klasik Substruktur II

1) Hasil Uji Normalitas Substruktur II

Hasil uji normalitas pada substruktur I diinterpretasikan dengan melihat grafik Histogram. Adapun hasil uji histogram dalam penelitian adalah sebagai berikut:



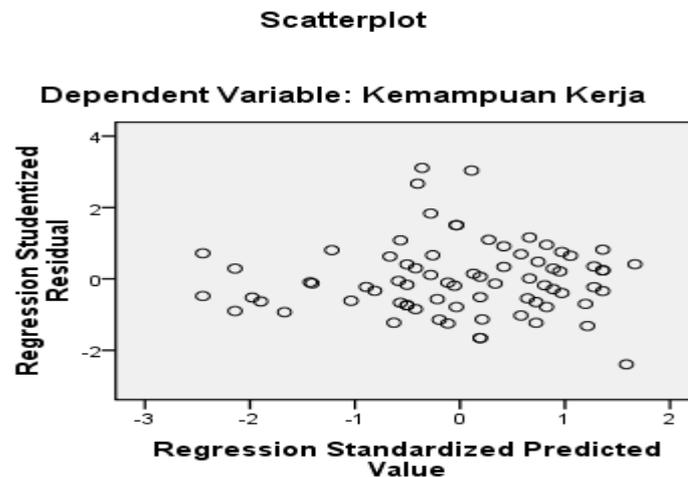
Gambar 4.4 Hasil Uji Histogram

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan hasil uji normalitas berdasarkan grafik histogram menunjukkan data terdistribusi normal karena kurva grafik histogram membentuk lonceng sempurna.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur II

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model

yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.13
Uji Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,76		4,11	0,00	1,76
Budaya Kerja	0,10	0,52	5,24	0,00	0,10

Dependen Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,10 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar

0,004, sehingga $t_{hitung} 0,00 < t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,10 > 0,05$,

maka H1 ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan Budaya Kerja

secara parsial tiak berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja.

Tabel 4.14
Uji Parsial Terhadap Kemampuan Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,644	1,426		1,153	0,253
Budaya Kerja	0,188	0,087	0,179	2,152	0,035
Kepuasan Kerja	0,709	0,085	0,691	8,310	0,000

a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,152 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,035 sehingga $t_{hitung} 2,152 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,035 < 0,05$, maka H2 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kemampuan karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 8,131 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 8,131 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 15
Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,523	0,273	0,263	2,414

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

b. Dependen Variabel : Kepuasan Kerja

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi Kemampuan Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,799	0,639	0,628	1,759

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: HasilKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 dan 4.16 di atas, dalam teori *trimming* pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - P^2_{e_1} \cdot P^2_{e_2} \\
 &= 1 - (0,263)^2 (0,628)^2 \\
 &= 1 - 0,027 \\
 &= 0,972 \\
 &= 97,2\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,972 menunjukkan bahwa 97,2% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 97,2\% = 2,8\%$ dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model seperti lingkungan kerja, motivasi, upah dan lain-lain. Angka koefisien pada model ini relatif besar sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut.

7. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 4.17
Analisis Jalur Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,76		4,11	0,00	1,76
Budaya Kerja	0,10	0,52	5,24	0,00	0,10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0, 2018

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,523	0,273	0,263	2,414

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, nilai *standardized beta* untuk budaya kerja sebesar 5,234 dan signifikan dan signifikan pada 0,010 yang berarti budaya kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,523 merupakan nilai *path* atau jalur P_1 . Besarnya nilai $e_1 = (1 - 0,273)^2 = 0,946$.

$$\text{Persamaan I : } Z = 5,234 X + 0,946 \epsilon_1$$

Tabel 4.19 Analisis Jalur Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,644	1,426		1,153	0,253
Budaya Kerja	0,188	0,087	0,179	2,152	0,035
Kepuasan Kerja	0,709	0,085	0,691	8,310	0,000

a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,799	0,639	0,628	1,759

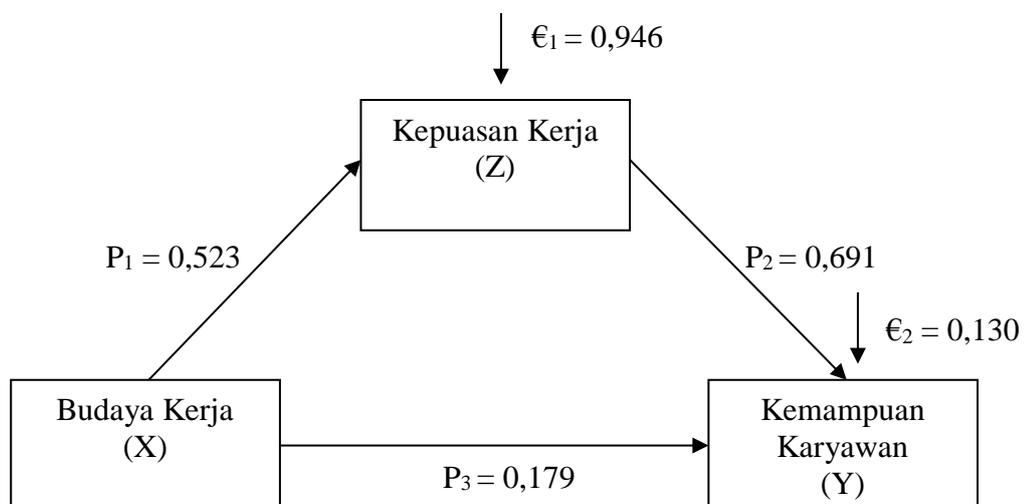
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: HasilKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0, 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai *standardized beta* untuk budaya kerja sebesar 0,179 dan signifikan pada 0,035 yang berarti budaya kerja mempengaruhi kemampuan karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,179 merupakan nilai *path* atau jalur P_3 . Nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja sebesar 0,691 dan signifikan pada 0,000 yang berarti kepuasan kerja mempengaruhi kemampuan karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,691 merupakan nilai *path* atau jalur P_2 . Besarnya nilai $e_2 = (1 - 0,639)^2 = 0,130$.

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,179 X + 0,691 Z + 0,130 \epsilon_2$$



Gambar 4.6 Analisis Jalur

8. Uji Mediasi

Pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan karyawan dengan kepuasan kerja menjadi variabel *intervening*.

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh langsung ke produktivitas kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh budaya kerja ke kepuasan kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke kemampuan kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,523, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,523 \times 0,691 = 0,361$ atau total pengaruh budaya kerja ke kemampuan karyawan $= 0,179 + (0,523 \times 0,691) = 0,540$. Oleh karena nilai $(P_3 < P_1 \times P_2)$ maka kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kemampuan karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara budaya kerja terhadap kemampuan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kemampuan karyawan melalui kepuasan kerja mendapat dukungan empiris atau dapat disimpulkan hipotesis diterima.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis dan Evaluasi

a. Uji t

1) Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,10 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,004, sehingga $t_{hitung} 0,00 < t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,10 > 0,05$, maka H1 diteolak dan H0 diterima, yang menyatakan Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yuaningsih (2007).

Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya. Budaya kerja harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan.

2) Pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,152 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,035 sehingga $t_{hitung} 2,152 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,035 < 0,05$, maka H2 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fuanida (2012) yang menyatakan budaya kerja dapat membentuk kemampuan kerja karyawan.

Berdasarkan definisi pelatihan yang menyatakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar, Mangkunegara (2005).

3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kemampuan karyawan.

Hasil menunjukkan t_{hitung} sebesar 8,131 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 8,131 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan. Menurut Hasibuan (2011) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

b. Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,972 menunjukkan bahwa 97,2% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 97,2\% = 2,8\%$ dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model seperti lingkungan kerja, motivasi, upah dan lain-lain. Angka koefisien pada model ini relatif besar sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut.

c. Uji Mediasi

Analisis jalur menunjukkan bahwa secara tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kemampuan karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara budaya kerja terhadap kemampuan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kemampuan karyawan melalui kepuasan kerja mendapat dukungan empiris atau dapat disimpulkan hipotesis diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 0,10 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,004, sehingga $t_{hitung} 0,10 < t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,10 > 0,05$, maka H1 diteolak dan H0 diterima, yang menyatakan Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 2,152 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,035 sehingga $t_{hitung} 2,152 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,035 < 0,05$, maka H2 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan.
3. Nilai t_{hitung} sebesar 8,131 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 8,131 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan.

B. Saran

Adapun saran - saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya kerja harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, kerja karena melalui budaya kerja, para pekerja akan menjadi lebih trampil

dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan peltihan. Tujuan diadakannya peningkatan budaya kerja dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kepuasan kerja (*Job Statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.
3. Kemampuan karyawan perlu ditingkatkan dan memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Kemampuan yang harus ditingkatkan yaitu kemampuan hard skill maupun *soft skill* dan kemampuan inerpsonal maupun konseptual melalui pelatihan dan penerapan budaya organisasi. Peningkatan kemampuan karyawan hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Analisis Penanganan Kredit Bermasalah Di Bank Mandiri Cabang Riau*. Riau.Unri.
- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Akbar. 2017. *Analisis Sistem Pemberian Kredit Pada Bank BRI Cabang Helvetia*. Riau.Unri.
- Amanda. 2018. *Analisis Kredit Mikro Berbasis Sumut Sejahtera II pada PT Bank Sumut*.
- Andini. 2017. *Analisis Penanganan Kredit Bermasalah (Studi Kasus Pada Bank BCA Medan)*. Medan.USU.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Asyari Muhammad. 2011. *Analisa Penyelesaian Kredit Bermasalah Pada Bank BRI Medan*. USU.
- Harun, Badriyah, *Penyelesaian Sengketa Pembiayaan Bermasalah*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2010.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2006 *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Akuntansi Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Karim, Adiwarman, *Bank Islam (Analisis fiqih dan Keuangan)*, Jakarta : IIIT Indonesia 2004.
- Kasmir. 2008. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2010). *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Muhammad. 2005. *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*. UPP. AMP.YKPN. Yogyakarta.
- Muhammad. 2009. *Model-model Akad Pembiayaan di Bank Syari'ah*. Yogyakarta: UII Pres.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan BI 7-Day Repo Rate (BI7DRR) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- R. Mintarjo 2010. *Prakterk Akuntansi Bank*. Jakarta : Erlangga.
- Rusiadi, R. (2018). PEDOMAN SENTRA JURNAL ONLINE. JEpa, 3(1), 1-10.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Sugiarto Muhammad. 2006. *Manajenen Risiko Perbankan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung :Alfabeta, cet ke-7, 2012.
- Soemitra Andi. 2009. *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*. Medan.
- Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 31/147/KEP/DIR
- Trisadini dan Abdul Somad. 2012. *Transaksi Bank Syariah*, Universitas Unair.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Yahya Pangaribuan. 2009. *Rasio Keuangan*. Jakarta: Erlangga
- <http://www.Google.com>, *Beberapa Aspek dalam UU Perbankan No 21/2008*.