

# Hubungan antara persepsi terhadap sistem manajemen dan budaya perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan pada Bank X di Jakarta

Johannes Basuki, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81261&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

### <b>ABSTRAK</b><br>

Penelitian ini berawal dari pemikiran bahwa pesatnya perkembangan perekonomian sebagai dampak arus globalisasi, perlu didukung sumber daya manusia yang tidak hanya berkemampuan tetapi juga memiliki sikap mental dan budaya yang kondusif agar berbagai permasalahan dapat segera diatasi. Pengamatan para pakar dan didukung kejadian akhir-akhir ini khususnya pada Bank Pemerintah, unjuk kerjanya dirasakan masih tertinggal dengan pihak Bank Swasta.

<br>

<br>

Dari berbagai masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja Bank Pemerintah, adalah masalah sumber daya manusia dan lebih khusus lagi yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja. Masalah ini tetap aktual karena menyangkut kebutuhan yang paling hakiki bagi karyawan. Berbagai penelitian hasilnya menunjukkan bahwa, kerugian yang dirasakan organisasi cukup besar sebagai akibat adanya ketidakpuasan kerja yang berpengaruh pada menurunnya produktivitas kerja, absenteism, turnover, gangguan terhadap kesehatan mental dan sejumlah konflik lainnya.

<br>

<br>

Dalam penelitian ini, variabel pertama yang diduga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah variabel Sistem Manajemen. Para pakar dalam hal ini pada umumnya menyatakan bahwa pimpinan yang partisipatif dan mempunyai ciri-ciri supportif, hangat serta bersifat demokratis akan mampu meningkatkan tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan. Menurut Likert bahwa Sistem Manajemen III (konsultatif) dan Sistem Manajemen IV (partisipatif) lebih berpeluang untuk menaikkan kepuasan kerja serta menentukan keberhasilan organisasi.

<br>

<br>

Variabel kedua yaitu Budaya Perusahaan yang akhir-akhir ini banyak diteliti, juga diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, budaya perusahaan terbukti mempengaruhi kepuasan kerja serta ikut menentukan maju mundurnya suatu organisasi dan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan. Miller menyatakan, ada delapan butir nilai-nilai utama yang diyakini menjadi dasar budaya perusahaan yang kuat dan kompetitif, yaitu : azas tujuan, azas keunggulan, azas mufakat, azas kesatuan, prestasi, empirisme, keakraban dan integritas.

<br>

<br>

Disamping dua variabel tersebut, juga disertakan empat variabel moderator yang diduga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja maupun terhadap Sistem Manajemen dan Budaya Perusahaan, adalah faktor usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan tingkat jabatan. Asumsi ini didasarkan pada hasil penelitian yang membuktikan adanya korelasi yang cukup signifikan dari faktor usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan tingkat jabatan dengan tingkat kepuasan kerja. Alas dasar asumsi-asumsi diatas, tujuan dari penelitian ini, diharapkan dapat mengungkap Hubungan antara persepsi karyawan terhadap Sistem Manajemen dan Budaya Perusahaan serta pengaruh usia, masa kerja dan tingkat pendidikan dengan tingkat Kepuasan kerja karyawan yang menduduki jabatan Middle Management, Lower Management dan Supervisor. Metode penelitian yang digunakan adalah Ex Post Facto. dengan One-Shot Case Study atau penelitian sekali jalan.

<br>

<br>

Sedangkan tehnik analisis data yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis) dan teknik Analisis Varian Satu Jalan atau ANOVA one-way. Selain itu digunakan Teknik Analysis Deskripsi dan Analysis Interkorelasi. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan metoda analisis seperti dimaksud, terhadap 60 Middle Manager, 60 Lower Manager dan 60 Supervisor diperoleh hasil, bahwa kecenderungan Sistem Manajemen pada PT. Bank X berada diantara Sistem II (Benevolent Authoritative) dan Sistem III (Consultative). Untuk variabel Budaya Perusahaan berdasarkan analisis profile terhadap delapan nilai budaya perusahaan ditemukan bahwa, secara umum persepsi terhadap nilai-nilai budaya perusahaan berada pada posisi sedang. Azas nilai yang paling daminan adalah azas keakraban dan integritas.

<br>

<br>

Sedangkan tingkat Kepuasan Kerja karyawan ternyata masih berada dibawah rata-rata umurn. Temuan lainnya yang penting adalah Sistem Manajemen dan Budaya Perusahaan serta Usia, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan berkorelasi secara bermakna dengan tingkat Kepuasan Kerja. Sumbangan terbesar terhadap tingkat Kepuasan Kerja adalah Sistem Manajemen dan Budaya Perusahaan. Untuk variabel Usia dan Masa Kerja sangat kecil sumbangannya terhadap tingkat Kepuasan Kerja.

<br>

<br>

Mengingat pengaruh Sistem Manajemen dan Budaya Perusahaan cukup kuat pengaruhnya terhadap tingkat Kepuasan Kerja, namun berdasarkan hasil penelitian Sistem Manajemen yang dirasakan oleh para karyawan masih berada pada Sistem II dan Sistem III, perlu adanya reorientasi terhadap nilai-nilai manajemen. Reorientasi dimaksud adalah lebih mengarah pada Sistem III dan Sistem IV.

<br>

<br>

Demikian juga terhadap Budaya Perusahaan, memerlukan penanganan dan perhatian yang cukup besar,

sebab berdasarkan hasil analisis menunjukkan dari delapan nilai-nilai utama Budaya Perusahaan belum keseluruhannya dipersepsikan sama oleh para Karyawan.

<br>

<br>

Dalam penelitian ini juga ditemukan adanya perbedaan persepsi terhadap Sistem Manajemen dan Kepuasan Kerja dari Karyawan yang menduduki tingkat Supervisor, Lower Manager dan Middle Manager. Sedangkan terhadap Budaya Perusahaan ternyata tidak ada perbedaan persepsi dari Karyawan yang menduduki tingkat Supervisor, Lower Manager dan Middle Manager.

<br>

<br>

Bertitik tolak dari hasil-hasil penelitian diatas, secara umum dapat disimpulkan bahwa, dalam kondisi dan posisi Sistem Manajemen yang berada diantara Sistem II dan III serta Budaya Perusahaan yang belum sepenuhnya dihayati para karyawan, maka mengakibatkan masih rendahnya tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

<br>

<br>

Atas dasar kesimpulan tersebut, khususnya hubungan Sistem Manajemen dan Budaya Perusahaan dengan Kepuasan Kerja, dirasakan masih belum mengungkap secara keseluruhan. Maka disarankan dilakukan penelitian lanjutan dengan obyek penelitian yang lebih luas yaitu pada Bank-Bank Pemerintah lainnya dan Bank Nasional Swasta. Dengan melakukan comparative study dimaksud diharapkan dapat diketahui dan diungkap lebih jelas Sistem Manajemen dan Budaya Perusahaan di Indonesia. Lebih jauh diharapkan dapat diungkap, mengapa Sistem Manajemen pada BUMN dalam kurun waktu  $\pm$  12 tahun belum bergeser ke Sistem III dan IV. Pertanyaan ini perlu dijawab pada penelitian lanjutan, mengingat pengaruhnya cukup kuat terhadap tingkat Kepuasan Kerja maupun Budaya Perusahaan.

<br>

<br>

Akhirnya disarankan bahwa dalam pengukuran kinerja khususnya BUMN, seyogyanya tidak terpaku atau hanya diukur berdasarkan pada tingkat Rentabilitas, Likuiditas dan Solvabilitas saja, tetapi juga perlu dilihat aspek-aspek psikologisnya. Dengan demikian pengukuran kinerja suatu perusahaan lebih diarahkan pada apa yang disebut "people oriented". Hal ini penting, mengingat unsur manusia merupakan unsur yang paling penting dalam setiap organisasi. Lebih lanjut disarankan, oleh karena adanya perbedaan persepsi terhadap Sistem Manajemen dan Kepuasan kerja, maka penanganannya memerlukan strategi yang tepat sesuai tingkatan jabatan karyawan.

<br>