

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASANKERJA  
PADA PEGAWAI DIVISI TRANSMISI ENERGI KELISTRIKAN DI  
KANTOR PLN UNIT PELAYANAN MEDAN BARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh GelarSarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**EVAN ALANA SIMANJUNTAK**

**188600307**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/10/23

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASANKERJA  
PADA PEGAWAI DIVISI TRANSMISI ENERGI KELISTRIKAN DI  
KANTOR PLN UNIT PELAYANAN MEDAN BARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh GelarSarjana Psikologi  
Universitas Medan Area



**OLEH:**

**EVAN ALANA SIMANJUNTAK**

**188600307**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)27/10/23

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja  
Pada Pegawai Divisi Transmisi Energi Kelistrikan Di  
Kantor PLN Unit Pelayanan Medan Baru

Nama :Evan Alana Simanjuntak

NPM :188600307

Fakultas :Psikologi

Disetujui Oleh,  
Komisi Pembimbing



Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D.  
Dekan



Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,  
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 09 Agustus 2023

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelarsertjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernyasecara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yangsaya peroleh dan sanksi - sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 09 Agustus 2023



Evan Alana Simanjuntak  
18.860.0307

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Evan Alana Simanjuntak  
NPM : 188600307  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

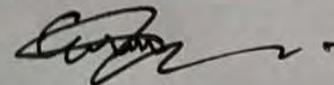
demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**"HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA  
PADA PEGAWAI DIVISI TRANSMISI ENERGI KELISTRIKAN DI  
KANTOR PLN UNIT PELAYANAN MEDAN BARU"**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 09 Agustus 2023  
Yang menyatakan



Evan Alana Simanjuntak  
188600307

## ABSTRAK

### HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DIVISI TRANSMISI ENERGI KELISTRIKAN DI KANTOR PLN UNIT PELAYANAN MEDAN BARU

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai divisi transmisi energi kelistrikan di kantor pln unit pelayanan medan baru. Hipotesis hubungan adalah adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah pegawai PLN Medan Baru divisi transmisi energi kelistrikan sebanyak 70 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data adalah skala yang terdiri dari skala budaya organisasi dan skala kepuasan kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah uji korelasional menggunakan Pearson Product Moment. Dan hasil, diketahui bahwa hipotesis diterima ( $r_{xy} = 0,369$  dengan  $p = 0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian diketahui bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil analisa selanjutnya menemukan bahwa budaya organisasi di kantor PLN Unit Pelayanan Medan Baru tergolong positif memiliki nilai rata-rata Mean hipotetik, Karena item yang sah budaya organisasi berjumlah 25 aitem dengan skor bergerak dari 1-4, maka diketahui mean hipotetik =  $\{(1 \times 25) + \{(4 \times 25)\} : 2 = 62,5$ . Mean empirik diketahui = 74,6571 dan standar deviasi 9,64423, Berdasarkan hasil dari kurva maka diketahui bahwa mean empirik 74,6571 terletak di kategori tinggi. Dengan demikian, disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki subyek tergolong positif. Mean hipotetik Karena aitem yang sah kepuasan kerja berjumlah 27 aitem dengan skor bergerak dari 1-4, maka diketahui mean hipotetik =  $\{(1 \times 27) + \{(4 \times 27)\} : 2 = 67,5$ . Mean empirik diketahui = 90,70 dan standar deviasi 12,864, Berdasarkan hasil dari kurva maka diketahui bahwa mean empirik 90,70 terletak di kategori tinggi. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki subyek tergolong tinggi.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Pegawai PLN

## ABSTRACT

### **THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE WITH JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES IN THE ELECTRICAL ENERGY TRANSMISSION DIVISION IN THE MEDAN BARU SERVICE UNIT PLN OFFICE**

*The purpose of this study was to examine the relationship between organizational culture and job satisfaction among employees of the electrical energy transmission division at PLN's Medan Baru service unit office. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between organizational culture and job satisfaction. The sample of the study was PLN Medan Baru employees in the electrical energy transmission division, as many as 70 people who were selected using the total sampling technique. The data collection method is a scales consisting of an organizational culture scale and a job satisfaction scale. The data analysis method used is a correlation test using Pearson Product Moment. And the results show that the hypothesis is accepted ( $r_{xy} = 0.369$  with  $p = 0.000 < 0.05$ ). Thus it is known that there is a positive relationship between organizational culture and job satisfaction. The results of the subsequent analysis found that the organizational culture at the Medan Baru Service Unit PLN office was classified as positive having an average hypothetical mean value.  $25) + \{(4 \times 25)\} : 2 = 62.5$ . The empirical mean is known = 74.6571 and the standard deviation is 9.64423. Based on the results of the curve it is known that the empirical mean 74.6571 is in the high category. Thus, it was concluded that the subject's organizational culture was positive. Hypothetical mean Because the valid item of job satisfaction is 27 items with a score ranging from 1-4, it is known that the hypothetical mean =  $\{(1 \times 27) + \{(4 \times 27)\} : 2 = 67.5$ . The empirical mean is known = 90.70 and a standard deviation of 12.864. Based on the results of the curve it is known that the empirical mean of 90.70 is in the high category. Thus, it was concluded that the subject's job satisfaction was high.*

*Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, PLN Employees*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Kota Rantantaprapat Pada tanggal 12 April 2000 dari Ayah Ramot Masihol Simanjuntak dan Ibu Kelara. Penulis merupakan putri kedua dari 2 (dua) bersaudara. Peneliti menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Methodist 2 Rantau Prapat. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Rantau Utara, kemudian melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Rantau Utara. Selanjutnya, pada bulan Agustus tahun 2018 peneliti mendaftar ke perguruan tinggi swasta dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih atas segala limpahan kasih, karunia, dan kehendak-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan MEDAN BARU” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna.

Terimakasih penulis sampaikan kepada Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing serta yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Bapak Rektor Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, MSc. Selaku Rektor Universitas Medan Area, Dosen dan pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu penulis selama perkuliahan. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, seluruh keluarga, serta teman-teman saya atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih

Medan, 09 Agustus 2023  
Peneliti

(Evan Alana Simanjuntak)  
18.860.0307

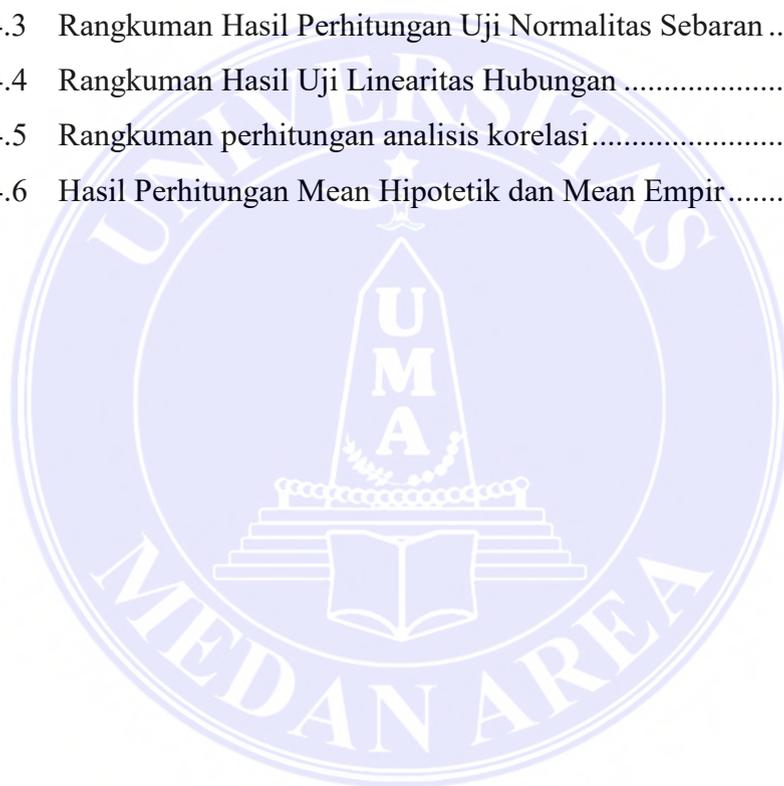
## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALMAAN IZIN PUBLIKASI .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Hipotesis Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	10
1.5.2. Manfaat Praktis .....	10
II. TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Kepuasan Kerja .....	11
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2. Ciri-ciri Kepuasan Kerja.....	12
2.1.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	13
2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.2. Budaya Organisasi.....	21
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi .....	21
2.2.2. Aspek-aspek Budaya Organisasi.....	22
2.2.3. Faktor- faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.....	24

2.3.	Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja .....	25
2.4.	Kerangka Konseptual .....	28
III.	METODOLOGI PENELITIAN .....	29
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian .....	30
3.2	Alat dan Bahan Penelitian .....	32
3.3	Tipe Penelitian.....	33
3.4	Identifikasi Variabel.....	33
3.5	Definisi operasional.....	34
3.6	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	34
3.6.1	Sampel .....	34
3.6.2	Teknik Pengambilan Sampel .....	34
3.7	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.7.1	Skala Kepuasan Kerja.....	35
3.7.2	Skala Budaya Organisasi .....	35
3.8	Validitas dan Reliabilitas.....	36
3.9	Metode Analisis data .....	37
3.10	Prosedur Kerja.....	37
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	39
4.1	Hasil Penelitian .....	39
4.1.1.	Uji Asumsi .....	42
4.1.2.	Uji Linieritas .....	42
4.1.3.	Hasil Perhitungan korelasi r Pearson .....	43
4.1.4.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	44
4.2	Pembahasan .....	46
V.	SIMPULAN DAN SARAN.....	49
5.1.	Simpulan.....	49
5.2.	Saran.....	50
	DAFTAR PUSTAKA .....	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Istribusi Aitem-Aitem Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba .....	31
Tabel 3.2	Distribusi Aitem-Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	32
Tabel 3.3	Rentang Skor Jawaban .....	35
Tabel 4.1	Distribusi Aitem-Aitem Budaya Organisasi Setelah Uji Coba...	39
Tabel 4.2	Distribusi Aitem-Aitem Budaya Organisasi Setelah Uji Coba...	41
Tabel 4.3	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	42
Tabel 4.4	Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	43
Tabel 4.5	Rangkuman perhitungan analisis korelasi.....	44
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empir.....	45



## DAFTAR GAMBAR

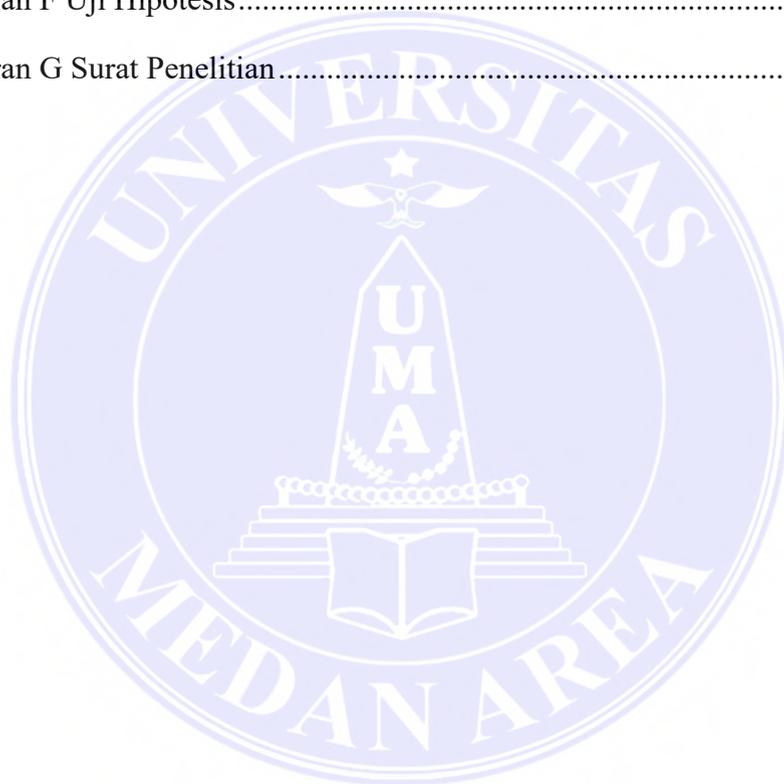
Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Skala Disiplin Kerja ..... 45

Gambar 4.2 Kurva Distribusi Normal Skala Kepuasan Kerja ..... 46



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Penelitian .....	55
Lampiran B Daftar Absen .....	61
Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas .....	65
Lampiran D Uji Normalitas .....	67
Lampiran E Uji Linearitas.....	68
Lampiran F Uji Hipotesis.....	69
Lampiran G Surat Penelitian.....	70



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia pasti melakukan kerja dalam hidupnya, karena kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisabermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada perusahaan akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja itu sendiri sebenarnya mempunyai makna apa bagi seorang pekerja ada dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kepuasan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya(Adamy, 2016a).

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

Menurut (Primasheila et al., 2017) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Menurut (Adamy, 2016b) kepuasan kerja adalah salahsatu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Rose (dalam Poniasih & Dewi, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan pegawai terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Nabawi, 2019)

Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja sama keseluruhan, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi terwujudnya keberhasilan suatu organisasi (Waheed & Tan, 2011). Menurut Jewell & Siegell (dalam Muhammad Idrus, 2006) kepuasan kerja sebagai konsep global dimaknai sebagai penilaian positif dari situasi kerja tertentu, dan Jewell & Siegell menyebutnya sebagai konsep satu dimensi. Dinamakan sebagai konsep satu dimensi karena merupakan ringkasan psikologis dari semua aspek yang disukai atau tidak disukai (Idrus, 2006). Maka dari itu kepuasan kerja merupakan sikap seseorang yang timbul dari hasil penilaian terhadap situasi tertentu. Disadari bahwa sikap adalah fenomena subjektif dan individual, sehingga pengukuran tentang

kepuasan kerja haruslah berdasarkan pada penilaian subyektif individual, dan tentunya ini menjadi kesulitan tersendiri dalam pembuatan instrumennya. Pegawai yang terpuaskan menguntungkan bagi organisasi, karena pegawai tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat (Poniasih & Dewi, 2015).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasaan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasaan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi (Jufrizen, 2017).

Seorang pegawai yang memiliki kepuasaan kerja yang tinggi maka pegawai tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan para pegawai yang tidak puas dengan hasil kerjanya maka pegawai tersebut akan mengalami kemunduran prestasi dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan

seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Jufrizen, 2017). Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek- aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Jufrizen, 2017).

Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012). Kemudian Adamy (2016) juga menyatakan ciri tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Selain itu, ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering dimanifestasikan dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh terhadap peraturan, tidak berusaha menjaga aset organisasi, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, dan menghindar dari tanggungjawabnya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti sangat besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Objek penelitian ini adalah Pegawai PT Pembangkit Listrik Negara (PLN) Unit Pelayanan Medan Baru. Di Medan Baru yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang divisi transmisi energi kelistrikan yang melayani masyarakat di seluruh Indonesia yang bertekad memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima pada kapasitas seluruh warganya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai divisi transmisi energi kelistrikan di PT. PLN Unit Pelayanan Medan Baru di bulan April sampai bulan Mei terdapat indikasi kepuasan kerja yang rendah, hal ini terlihat pada pegawai yang membiasakan datang terlambat ke kantor, hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, sering melamun dan mengeluh, cepat bosan, dan emosi tidak stabil, hingga akhirnya sering ditegur oleh atasan, pegawai mendapatkan pekerjaan tambahan tanpa disertai dengan pemberian bonus, dan jam pulang kantor yang seringkali tidak sesuai dengan peraturan kantor,

Sebagai bukti penguat fenomena yang terjadi dilapangan peneliti melakukan wawancara dengan dua orang pegawai Divisi Transmisi Energi Kelistrikan adapun hasil wawancara yang dilakukan yaitu beberapa diantara kami memang sering datang terlambat masuk kantor dikarenakan kami juga pulang kantornya suka larut malam. Kami dituntut harus menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga jam kerja yang lembur adalah suatu hal yang sering kami lakukan. Ditambah lagi dengan rekan kerja yang saling menonjolkan diri masing-masing membuat kami kurang harmonis untuk bekerjasama mengerjakan tugas yang banyak. Terkadang

juga membuat saya malas datang ke kantor karena jenuh melihat pekerjaan dan teman yang tidak bisa diajak berkolaborasi bersama.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kedua dengan pegawai di perusahaan tersebut. Berikut hasil wawancaranya Kami disini Bekerja dengan tuntutan yang tinggi yang sering kali memberatkan kami lah karena harus sesuai dengan ekspektasi atasan. Tapi meskipun begitu, kenyataannya kami tidak menerima bonus tambahan dari perusahaan. Belum lagi kalau atasan yang terus mengingatkan kami supaya tugas dikumpulkan sesuai deadline. Daripada kami kena teror terus ya dikerjain ajalah walaupun merasa upah kami nggak sesuai sama apa yang kami kerjakan, dan ya sangat sering lah saya ga mood kalau kerja lihat kondisi yang begini. Pulang pun sering kali telat padahal kami juga punya keluarga.

Dilihat dari hasil kedua wawancara, dapat disimpulkan indikasi kepuasan kerja yang rendah pada pegawai yaitu dengan melakukan pekerjaan dengan setengah hati.

Secara umum, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000).

Robbins (2002) mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja pegawai, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk

dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai-nilai primer yang terdiri atas delapan asas yaitu: asas-asas tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), empirisme, kesatuan, keakraban dan integritas, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota perusahaan dalam perilaku mereka dan dalam memecahkan masalah-masalah perusahaan (Sigit, 2003).

Tiap-tiap perusahaan memiliki ciri khas yang membedakannya dari organisasi lain yaitu budaya organisasi, yang dimana setiap pegawai harus mengikuti pola atau prosedur di perusahaan, untuk mencapai tujuan organisasi. Hal selaras dengan definisi budaya organisasi menurut Schein (2004) mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain.

Adapun menurut (Izzati & Mulyana, 2019) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Hal ini sejalan dengan budaya organisasi yang ada di PT Pembangkit Listrik Negara (PLN) Unit Pelayanan Medan Baru. Di Medan Baru yaitu menerapkan *core value* AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) yang menjadi acuan pegawai dalam berperilaku serta menjalankan pekerjaan mereka sebagai divisi transmisi energi. Dengan melihat nilai budaya di PT Pembangkit Listrik Negara (PLN) Unit Pelayanan Medan Baru. Di Medan Baru yang juga menekankan perlunya kolaboratif dan keharmonisan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab, setiap pegawai perlu memiliki relasi yang baik satu dengan yang lainnya. Namun, dengan hasil observasi

sederhana yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa kurang terjalin relasi antar pegawai di mana cenderung bekerja secara individual dan menganggap pegawai lain sebagai saingan bekerja.

Oleh karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, maka perlu adanya satu nilai yang dapat mempersatukan sehingga pegawai satu sama lain dapat terjalin hubungan yang harmonis dalam mengerjakan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah kepuasan kerja pada Divisi Transmisi Energi kelistrikan di PT PLN Unit Pelayanan Medan Baru. pada saat bekerja dimana pegawai membiasakan datang terlambat ke kantor, senang menunda pekerjaan, ketidakcocokan dalam komunikasi sesama pegawai, sering melamun dan mengeluh, cepat bosan, dan emosi tidak stabil, hingga akhirnya sering ditegur oleh atasan. Peran budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku pegawai karena budaya organisasi yang kuat dapat memastikan bahwa semua pegawai diarahkan ke arah yang sama, meningkatkan komitmen organisasional, kekonsistenan pegawai serta meningkatkan kepuasan kerja kepada pegawai. Sehingga berdasarkan fenomena di lapangan peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Divisi Transmisi Energi Kelistrikan di Kantor PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas adalah adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah ada Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Divisi Transmisi Energi Kelistrikan Di Kantor PLN Medan Baru?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Divisi Transmisi Energi Kelistrikan Di Kantor PLN Medan Baru.

## **1.4. Hipotesis Penelitian**

merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti, dimana masih perlu diadakan pembuktian untuk mengetahui kebenarannya. Oleh karena itu, bertitik tolak dari masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi hipotesis peneliti dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja dengan asumsi semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin rendah Kepuasan Kerja yang dialami seseorang begitu juga sebaliknya semakin rendah Kepuasan Kerja maka semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi.

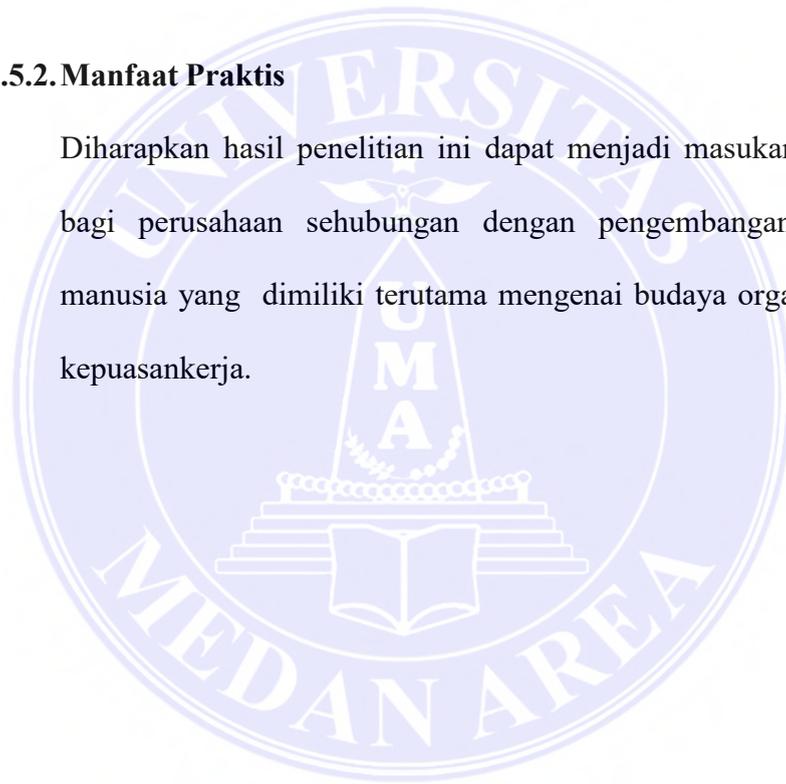
## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi upaya pemahaman mengenai ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai kepuasan kerja yang memiliki hubungan dengan budaya organisasi pada Pegawai Divisi Transmisi Energi Kelistrikan di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang berarti bagi perusahaan sehubungan dengan pengembangan sumberdaya manusia yang dimiliki terutama mengenai budaya organisasi dengan kepuasankerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kepuasan Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Izzati & Mulyana, 2019) menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Menurut (Suwarno & Priansa, 2011) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011) yaitu kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Menurut Robbins dalam (Agustini, 2019) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pengertian ini sangat luas, harus diingat bahwa pekerjaan seseorang lebih dari sekedar satu aktifitas saja tetapi termasuk didalamnya interaksi dengan sesama teman kerja dan atasan mereka, aturan-aturan yang ada dalam organisasi, adanya standar kinerja yang perlu dicapai, hidup dengan suasana kerja yang seringkali kurang dari ideal dan sebagainya.

Menurut Rivai (2005) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merujuk pada derajat positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

### 2.1.2. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Adapun ciri-ciri pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Herzberg dalam (Ringgio, 2009) antara lain: mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, yaitu dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan melaksanakan *briefing* pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuannya masing-masing. Sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah: mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Ketidakpuasan karyawan menurut Robbins (dalam Adamy, 2016) adalah:

1. Keluar (*Exit*). Respon *exit* merupakan perilaku ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaanlain.
2. Menyuarakan (*Voice*). Respon *voice* merupakan perilaku ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan saran perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan.

3. Kesetiaan (*Loyalty*). Respon *loyalty* merupakan perilaku ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif hingga kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luaran percaya bahwa perusahaan dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.
4. Mengabaikan (*Neglect*). Respon *neglect* merupakan perilaku ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk sering absen atau datang terlambat, kesalahan yang dibuat sebanyak banyaknya.

Beberapa ciri-ciri pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut (Adamy, 2016) antara lain:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa ciri-ciri menurut Robbins yaitu *exit, voice, loyalty, dan neglect* sedangkan ciri-ciri kepuasan kerja menurut (Adamy, 2016) yaitu adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi dan lebih produktif

### 2.1.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

(Izzati & Mulyana, 2019) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari 5 dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian dia juga menambahkan kondisi kerja sebagai dimensi kepuasan kerja.

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b. Gaji

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit (gaji) tambahan juga penting, tapi tidak begitu berpengaruh.

c. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti menapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

d. Pengawasan/Pimpinan

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat ketika penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka.

e. Rekan kerja

Merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan kepada anggota individu.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja menyangkut dengan suasana tempat bekerja. Dimensi- dimensi di atas biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja terdiri atas beberapa aspek menurut Spector Baliartati

(dalam Izzati, 2019) ada beberapa aspek kepuasan kerja seorang pegawai, yaitu:

a. Gaji

Merupakan suatu imbalan yang diterima seorang pegawai sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan pegawainya akan meningkatkan *job satisfaction* (Spector dalam Baliartati, 2014).

b. Kesempatan mendapatkan Promosi.

Kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas apabila kesempatan untuk promosi diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan (McKenna dalam Baliartati, 2016).

c. Tunjangan Tambahan.

Tunjangan tambahan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi. Penelitian dari McKenna dalam Baliartati, 2016) menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas menerima tunjangan tambahan apabila tunjangan tersebut sudah sepantasnya diterima karena sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

d. Atasan

Aspek ini mengukur sejauh mana pegawai puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. Menurut McKenna (2000; Baliartati, 2016), kepuasan kerja pegawai dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya.

e. Penghargaan dari Perusahaan

Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah pegawai berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja pegawai, pegawai tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya

f. Peraturan dan prosedur kerja

Peraturan dan prosedur kerja berkaitan dengan sistem birokrasi tempat pegawai bekerja. Apabila perusahaan mempunyai peraturan yang terlalurumit

maka pegawai cenderung merasa tidak puas kepada pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai akan merasa lebih puas apabila sistem birokrasi perusahaan dinilai mudah dan tidak berbelit-belit.

g. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan pegawai yang bersangkutan. pegawai dapat mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mendapatkan rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta disertai dengan kerukunan (McKenna dalam Baliartati, 2016).

h. Sifat Pekerjaan

Dalam pekerjaan yang dimaksud mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila sifat pekerjaan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapannya.

i. Komunikasi dalam perusahaan

Komunikasi dalam perusahaan adalah pergerakan alur informasi antar pegawai. Apabila komunikasi dalam perusahaan lancar dan tidak mengalami masalah, maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, jika komunikasi dalam pekerjaan tidak lancar, pegawai akan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja.

Menurut Hasibuan (dalam Nabawi, 2019) menyatakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu :

- a. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Moral kerja, yaitu kesepakatan batin lah yang muncul dari dalam diri

seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

- d. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- e. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

#### **2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sobirin (dalam Sunarso, 2009) yaitu :

- a. Budaya organisasi

Budaya Organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi.

Kotter dan Heskett (dalam Sutanto, 2002) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik,

yaitu bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan Penelitian Nasution, Musnadi, & Faisal (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, dan budaya, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi.

b. Kondisi kerja pegawai

Kondisi kerja pegawai baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Pendapat lain digunakan oleh Mullin (dalam Wijono, 2015) yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat dipengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor pribadi, diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya organisasi, diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi, diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal,

kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi pegawai, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

- e. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Menurut Mangkunegara (dalam Izzati & Mulyana, 2019), Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor Karyawan. Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan memberikan lingkungan yang menantang, memungkinkan karyawan untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.
- b. Faktor Pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, budaya organisasi, dan aturan-aturan.

## **2.2. Budaya Organisasi**

### **2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. (Primasheila et al., 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi (Izzati & Mulyana, 2019) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin pegawainya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok pegawai mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

(Barry & Lodger, 2021) menyebutkan bahwasannya budaya organisasi

merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut, peneliti menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai yang merupakan ciri khas organisasi tersebut dimana seluruh anggota organisasi/perusahaan harus mematuhi nilai tersebut.

### 2.2.2. Aspek-aspek Budaya Organisasi

Tujuh hal yang menjadi aspek penting suatu budaya organisasi menurut Robbins (2002) adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and Risk Taking*).  
Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif, berani mengambil keputusan dan resiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*Attention to Detail*).  
Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi terhadap hasil (*Outcome Orientation*).  
Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi terhadap individu (*People Orientation*).  
Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek hasil terhadap individu yang ada dalam perusahaan.
- e. Orientasi terhadap tim (*Team Orientation*).

Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

f. Agresivitas (*Aggressiveness*).

Tingkat tuntutan terhadap individu agar berlaku agresif dan bersaing (kompetitif), serta tidak bersikap santai.

g. Stabilitas (*Stability*).

h. Tingkat penekanan aktivitas perusahaan dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Menurut Robbins (dalam Nel Arianty, 2014) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh indikator primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
- b. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari budaya organisasi adalah *mision, involvement, adaptability, consistency, Inovasi* dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, berorientasi pada tim, agresivitas, stabilitas.

### 2.2.3. Faktor- faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut (Adamy, 2016), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan organisasi.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

Moeljono (2005), ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- a. *Observed Behavioral Regularities* yakni cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual lainnya.
- b. *Norms* yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana pekerjaan harus dilakukan.
- c. *Dominant Values* yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, atau efisiensi yang tinggi.
- d. *Philosophy* yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan

- keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan pegawai.
- e. *Rules* yakni pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
  - f. *Organization Climate* merupakan perasaan keseluruhan (*Onoverall feeling*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya, dan pelanggan atau orang lain.

Menurut Wibowo (dalam Imelda Andayani & Satria Tirtayasa, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Faktor Eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
- b. Faktor Internal, organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah *Observed behavioral regularities, Norms, Dominant Values, Philosophy, Rules, Organization Climate*, pengaruh umum dari luar dan pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, faktor eksternal, dan internal.

### **2.3. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun negeri. Hal ini dikatakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu di dalam memajukan sebuah perusahaan karena pegawai yang puas dalam bekerja maka akan dapat melakukan pekerja dengan baik serta berkomitmen pada perusahaan tersebut.

(Izzati & Mulyana, 2019) berpendapat bahwa: “Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya”. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu Robbins (2002) mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja pegawai, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Budaya organisasi adalah budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu karena ia belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap bernilai dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan sehubungan dengan masalah tersebut. (Edgar Shein dalam rhan, 2011).

Karakteristik dari budaya organisasi akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai.

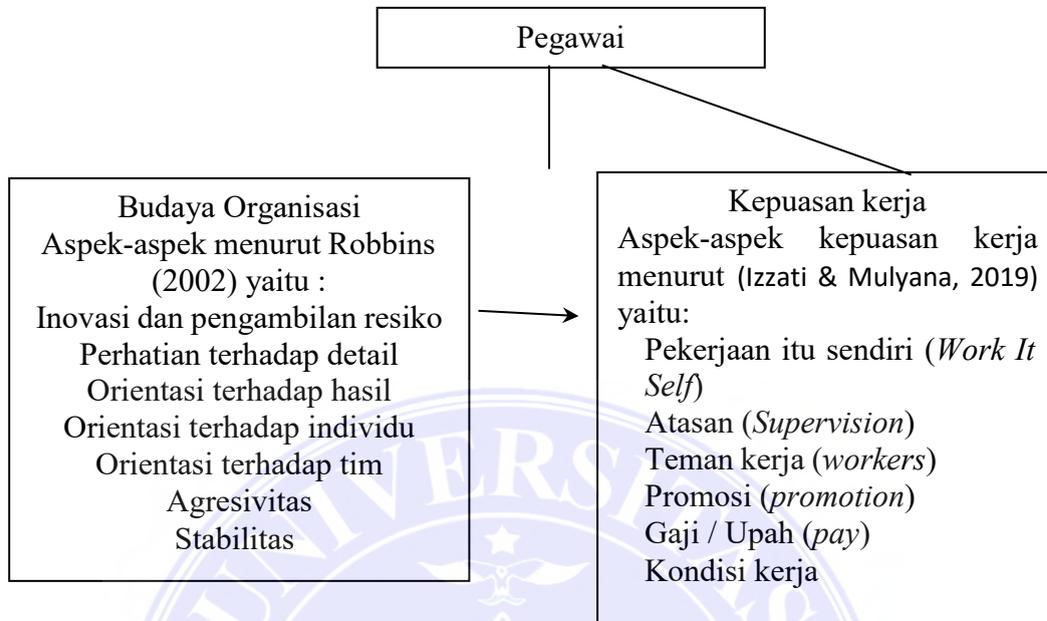
Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu oleh Steven

(2016) “ *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja*” (Studi pada Rumah Sakit “*HIDAYAH*” Boyolali) menyatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit Hidayah maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawainya, sebaliknya apabila rendahnya pengaruh budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit Hidayah maka kepuasan kerja pegawai pun semakin rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan  $R_{xy} 0,648$  dengan  $\text{sig.} = 0,000; p \leq 0,01$ .

Selanjutnya penelitian ini didukung oleh penelitian Ekka Nurcahyaningrum yang berjudul “*Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja (Studi Pada Rumah Sakit “Hidayah” Boyolali)*” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berhubungan lemah dan signifikan dengan kepuasan kerja Guru di MAS Ta’dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Y).

Penelitian Ini juga didukung oleh hasil penelitian Rezky Yuniato (2012) yang berjudul “*Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Pt Asuransi Xyz*” yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi memiliki hubungan positif yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting yang harus dicermati oleh pihak managementsuatu perusahaan. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah seharusnya menjadi sinyal bagi perusahaan untuk waspada hal ini disebabkan karena budaya organisasi sangat berhubungan terhadap keberlangsungan perusahaan.

## 2.4. Kerangka Konseptual



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 23 Februari 2023 dengan terlebih dahulu meminta izin kepada supervisor UPT PLN Medan Baru. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah karyawan dari divisi transmisi energi kelistrikan yang berjumlah 70 orang. Dalam pelaksanaan yang dilakukan di lapangan, peneliti menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian yang dilakukan serta memberikan penjelasan tata cara pengisian skala/angket kepada responden. Pada tanggal 27 Maret 2023 peneliti mendapat surat balasan atas penelitian yang dilakukan. Adapun isi surat balasan tersebut berisi pernyataan keterangan bahwasanya peneliti telah melaksanakan riset di UPT PLN Medan Baru.

##### 3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru yang berjumlah 70 orang. PT PLN Unit Layanan Pelanggan Medan Baru berlokasi di JL. Sei Batu Gingging Psr, X. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda antara lain pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

### 3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sebelum melakukan penelitian, skala yang akan digunakan diuji terlebih dahulu oleh ahli psikologi yaitu dosen pembimbing. Uji yang dilakukan adalah meminta pendapat tentang instrumen yang telah dilakukan oleh peneliti. Peneliti menyusun dua skala penelitian yaitu skala budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penyusunan skala disusun berdasarkan aspek-aspek dari setiap variabel. Kemudian menentukan indikator-indikator dari setiap aspek untuk menentukan item yang sesuai dengan variabel yang dimaksud.

#### a. Skala Budaya Organisasi

Menurut Umi, (dkk, 2015) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin pegawainya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok pegawai mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

**Tabel 3.1 Distribusi Item Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba**

Aspek – aspek	Indikator	Nomor aitem		Total
		<i>Favorabl e</i>	<i>Unfavorable</i>	
Inovasi dan pengambilan resiko	dan berpikirkritis	21,31	1,11	4
	mengambilresiko	20,40	7,27	4
n terhadapdetail	Kecermatan dan analisis	24,34	15,30	4
i terhadaphasil	1.Mengutamakan hasil	38,28	8,18	4
	2. Pencapaian target	22,32	2,12	4
asi terhadapindividu	individu terhadapperusahaan	19,29	9,39	4
terhadaptim	antar rekankerja	3,13	23,33	4
Agresivitas	Kompetitif	6,16	26,36	4
	Tidak bersikap santai	4,14	37,17	4
Stabilitas	pertahankankeadaan	25,5	35,10	4
Total				40

b. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Izzati & Mulyana, 2019).

**Tabel 3.2 Distribusi Item Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba**

Aspek – aspek	Indikator	Nomor aitem		Total
		<i>Favorabl e</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pekerjaan itusendiri	1. Tugas Yang menarik	32,14	25,27	4
	2. Kesempatan untuk belajar	21,8	4,17	4
	3. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab	15,6	2,10	4
Gaji	Benefit yang diterima	19,13	3,31	4
Kesempatan promosi	kesempatan untuk naik pangkat	29,1	23,16	4
Pengawasan/pimpinan	Memberikan bantuanteknis	30,7	9,22	4
Rekan kerja	Rekan kerja yang kooperatif	28,18	26,12	4
Kondisi kerja	Suasana tempat kerja	11,5	20,24	4
Total				32

### 3.3 Tipe Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah diterapkan, karena di dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan variabel bebas (Budaya Organisasi) dengan satu variabel terikat (Kepuasan Kerja).

### 3.4 Identifikasi Variabel

Penelitian Untuk dapat menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu diidentifikasi variabel-variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas : Budaya Organisasi
2. Variabel terikat: Kepuasan Kerja

### 3.5 Definisi operasional

Definisi operasional dimaksud agar pengukuran variabel dalam penelitian lebih terarah dan dapat diukur dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel penelitian tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada derajat positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Aspek kepuasan kerja terdiri dari : pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, gaji, kondisi kerja

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang merupakan ciri khas organisasi tersebut dimana seluruh anggota organisasi/perusahaan harus mematuhi nilai tersebut. Dimana aspek budaya organisasi terdiri atas : inovasi dalam pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, stabilitas

### **3.6 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti (Sugiyono, 2007). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Divisi Transmisi Energi Kelistrikan di Kantor PLN Medan Baru yang berjumlah 70 pegawai.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2007) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang digunakan adalah pegawai di Divisi Transmisi Energi PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Di Medan Baru yang berjumlah 70 orang.

#### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data didapatkan dari instrumen yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini alat ukur yang

digunakan berbentuk Skala Likert dengan empat alternatif pilihan jawaban. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja, dan skala budaya organisasi Untuk keperluan analisis kuantitatif makajawaban diberi skor berkisar dari nilai 4 (empat) hingga 1(satu). Dengan ketentuan secara jelas dirincikan pada tabel dibawah ini :

### 3.3 Rentang Skor untuk Jawaban

Alternatif Jawaban	Penilaian Jawaban	
	Favorable	Unfavorable
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

Di dalam penelitian ini terdapat 2 skala yang digunakan, yaitu skala budaya organisasi dan skala kepuasan kerja, adapun skala tersebut yaitu: Skala Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini peneliti mengungkapkan variabel kepuasan kerja karyawan menggunakan skala kepuasan kerja. Skala ini dibuat berdasarkan teori (Izzati & Mulyana, 2019) dan modifikasi dari skala penelitian Rahmawati (2016) yang dibuat untuk mengungkap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Skala ini disusun dengan model skala *likert*.

#### 1. Skala Budaya Organisasi

Pada penelitian ini peneliti mengungkap variabel budaya organisasi menggunakan skala budaya organisasi. Skala ini dibuat berdasarkan faktor-faktor budaya organisasi menurut (Adamy, 2016a) dan modifikasi dari skala penelitian (Novianti, 2011). Skala dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian ini, adapun bentuk modifikasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan membuang beberapa

item yang tidak diperlukan dan mengganti beberapa bahasa yang digunakan. Sehingga aitem lebih mudah dimengerti oleh responden. Bentuk respon jawaban yang digunakan model skala *Likert*.

### **3.8 Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Validitas Butir**

Menurut Kurniawan (2016) uji validitas instrumen penelitian, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketetapan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid. Apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur.

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari karl pearson, dengan SPSS sebagai berikut (Hadi,2004).

#### **2. Reliabilitas Alat Ukur**

Reliabilitas berbicara tentang sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan tetap konsisten apabila diukur kembali pada orang yang sama diwaktu yang berbeda atau pada orang yang berbeda diwaktu yang sama (Nisfiannoor, 2009). Reliabilitas alat ukur dianalisis dengan menggunakan uji yang dipakai adalah teknik Cronbach Alpha. Menurut Adamson, dkk (2013) teknik Cronbach Alpha digunakan jika bentuk instrumen yang digunakan memiliki jawaban benar lebih dari satu. Instrumen tersebut misalnya instrumen berbentuk esai, angket, atau kuesioner.

Dalam proses pengolahannya akan dibantu menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics Version 22.0 for windows*.

### **3.9 Metode Analisis data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Carl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (budaya organisasi) dengan satu variabel tergantung (kepuasan kerja pegawai).

Sebelum dilakukan analisis data dengan *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

3.9.1 Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

3.9.2 Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat.

Dalam proses pengolahan keseluruhan analisis data dalam penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS statistic version 22.0 for windows*.

### **3.10 Prosedur Kerja**

Persiapan penelitian administrasi yaitu tentang perizinan secara informal yang dilanjutkan dengan pengurusan izin penelitian, hingga sampai padapersediaan alat ukur penelitian.

#### **3.10.1 Persiapan Administrasi**

Peneliti meminta surat izin penelitian dan pengambilan data kepada pihak dari

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang diajukan kepada Wakil Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di UPT PLN Unit Pelayanan Medan Baru, Penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 Maret 2023 sampai 6 April di UPT PLN Unit Pelayanan Medan Baru kemudian pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat dengan nomor surat 357/FPSI/01.10/II/2023, lalu setelah selesai melakukan pengambilan data, peneliti meminta surat bukti selesai pengambilan data dari pihak UPT PLN Unit Pelayanan Medan Baru dengan nomor surat 003/152/ULPMB/III/2023.

### 3.10.2 Persiapan Alat Ukur

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sebelum melakukan penelitian, skala yang akan digunakan diuji terlebih dahulu oleh ahli psikologi yaitu dosen pembimbing. Uji yang dilakukan adalah meminta pendapat tentang instrumen yang telah dilakukan oleh peneliti. Peneliti menyusun dua skala penelitian yaitu skala budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penyusunan skala disusun berdasarkan aspek-aspek dari setiap variabel. Kemudian menentukan indikator-indikator dari setiap aspek untuk menentukan item yang sesuai dengan variabel yang dimaksud.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Divisi Transmisi Energi Kelistrikan Di Kantor PLN Unit Pelayanan Medan Baru ( $r_{xy} = 0,369$ ). Dengan  $p < 0,05$ , dan  $\text{sig } 0,008 \leq 0,05$  dengan demikian diketahui bahwa budaya organisasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan pada pegawai dengan hasil semakin tinggi budaya organisasi maka semakin positif pula tingkat kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasankerja orang tersebut.
2. Dari hasil penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi tergolong positif. Hal ini diketahui dari nilai rata-rata empirik Budaya Organisasi = 74,6571 dan nilai rata-rata hipotetiknya = 62,5, dan nilai SD nya = 9,64.
3. Dari hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepuasan Kerja tergolong tinggi dan diketahui dari nilai rata-rata empirik yang didapat dari Kepuasan Kerja = 90,70 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 67,5 dan nilai SD nya = 12,86

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang dibuat maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

### 1. Subjek Penelitian

Diharapkan kepada pegawai untuk tetap mempertahankan Budaya Organisasi dengan baik dan terus mengembangkan pandangan positif terhadap organisasinya . Dengan demikian, cara yang dapat dilakukan subjek yaitu dengan tetap menjalankan Budaya organisasi sesuai dengan *core values* (nilai inti) organisasi, meningkatkan kualitas kerja, lebih berkomitmen terhadap organisasi.

### 2. Kepada Pihak PLN Unit Pelayanan Medan Baru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diharapkan PLN Unit Pelayanan Medan Baru agar lebih menerapkan Budaya Organisasi yang berlaku dalam perusahaan agar dapat mengurangi ketidakpuasan kerja karyawan. Beberapa indikasi yang perlu diperhatikan oleh PLN Unit Pelayanan Medan Baru dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya memberikan kejelasan akan jenjang karir, lingkungan kerja yang nyaman, serta upah yang sesuai dengan kinerja karyawannya.

### 3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam penelitian selanjutnya agar mempertimbangan faktor lainnya yang belum diteliti seperti kondisi kerja pegawai, faktor pribadi, faktor sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016a). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik Dan Penelitian*. (A. Marbawai, Ed.). UNIMAL PRESS.
- Adamy, M. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Adamy, Ed.). UNIMAL PRESS.
- Barry, C., & Lodger, D. (2021). *Organisational Behaviour and Design, Perilaku dan Desain Organisasi*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta. (B. Cushway & D. Lodge, Eds.). Sesko TNI.
- Izzati, U., & Mulyana, O. (2019). *Perilaku Organisasi & Industri* (U. Izzati & O. Mulyana, Eds.). BINTANG Surabaya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Novianti, P. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X*.
- Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan (JEMBATAN)*.
- Suwarno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis* (Suwatno & D. Priansa, Eds.). Alfabeta Bandung.
- Waheed, A., & Tan, T. H. (2011). Herzberg's Motivation – Hygiene and Job Satisfaction in The Malaysia Retail Sector : Mediating Effect of Love of Maney. *Asian Academy of Management Journal*.
- Ali, A., Ball, P., Handoko, L. T., & Hiller, G. (2000). Comparative Study of the Decays in the Standard Model and Supersymmetric Theories. *Physical Review D*, 61(7), 074024.

- Adamy, M. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 45-54.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 144-150.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Malikussaleh.
- Cushway, B., & Lodge, D. (2000). Organisational Behaviour and Design, Perilaku dan Desain Organisasi. *PT. Elex Media Komputindo, Jakarta*.
- Denison, D. G., Holmes, C. C., Mallick, B. K., & Smith, A. F. (2002). *Bayesian Methods for Nonlinear Classification and Regression* (Vol. 386). John Wiley & Sons.
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Hong, T. T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation Hygiene and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Managemant Journal*, 73-94.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* , 94-106.
- Jufrizen. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.

- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in East Surabaya. *Educational Research International*, 25-39.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 171-188.
- Lako, P. (2004). Coal-fired Power Technologies. Coal-fired Power Options on the Brink of Climate Policies.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Munandar, A. (2001). Alternatif Pemahaman Koherensi Wacana Selebaran Partai Rakyat Demokratik. *Analisis Struktur Retorika*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Poniasih, N. L., & Dewi, A. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1560-1573.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: The Essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Ringgio, R. E. (2009). Introduction to Industrial/Organizational Psychology.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sunarso, S. (2009). Hukum Informasi dan Transaksi Elektronik: studi kasus: Prita Mulyasari.

- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 455-468.
- Sigit Dwinanato, A. (2003). Peningkatan Kualitas Lingkungan Fisik Alun-Alun Kota Yogyakarta sebagai Ruang Publik Kota. *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*, 14(3).
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Wibowo, M. (2011). Pembelajaran Kewirausahaan dan Minat Wirausaha Lulusan SMK. *Eksplanasi*, 6(2), 109-122.
- Wibowo, E. S., & Syaichu, M. (2013). Analisis Pengaruh Suku Bunga, Inflasi, Car, BOPO, NPF, terhadap Profitabilitas Bank Syariah. *Diponegoro Journal of Management*, 1-10.
- Waheed Amna, and Horg Tan Teck. 2011. *Herzberg's Motivation – Hygine and Job Satisfaction in The Malaysia Retail Sector : Mediating Effect of Love of Money*. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), pp:73-94.

## LAMPIRAN A

### SKALA PENELITIAN

Salam Sejahtera untuk kita semua, perkenalkan nama saya Evan Alana Simanjuntak. Saya Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya membutuhkan bantuan Bapak/Ibu dalam melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir. Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada program sarjana Universitas Medan Area. Untuk itu saya memohon bantuan bapak/ibu untuk mengisi skala berikut dengan sungguh-sungguh. Saya berharap Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas dan informasi Bapak/Ibu akan saya jaga sesuai dengan kode etik penelitian dan digunakan semata-mata hanya untuk kebutuhan penelitian ini saja. Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu yang sangat berharga dalam pengisian lembar pengumpulan data ini, saya ucapkan terima kasih.

Salam Hormat

Evan Alana Simanjuntak

### Data Identitas Diri

1. Nama/Inisial :
2. Umur :
3. Jabatan :
4. Masa kerja :
5. Pendidikan terakhir / jurusan :
6. Kesesuaian jabatan dengan pendidikan : Sesuai – Tidak Sesuai (Lingkari yang sesuai)
7. Status Pernikahan : Lajang -- Menikah – Cerai (Lingkari yang sesuai)

### Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu cukup menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini dengan jawaban yang sesuai dan jujur serta tidak terpengaruh oleh pendapat atau jawaban orang lain.

1. Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat bapak/ibu.  
 SS : Sangat Sesuai  
 S : Sesuai  
 TS : Tidak Sesuai  
 STS : Sangat Tidak Sesuai

Dalam setiap nomor hanya diisi oleh satu jawaban, saya berharap Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya puas karena perusahaan ini memperhatikan peningkatan karir karyawannya				
2.	Saya sering melalaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
3.	Terlalu sedikit penghargaan untuk orang yang bekerja disini.				
4.	Pekerjaan saya saat ini tidak memberikan saya kesempatan untuk belajar.				
5.	Situasi di tempat saya bekerja kondusif.				
6.	Pekerjaan yang diberikan ke saya membuat saya merasa dipercaya oleh perusahaan.				
7.	Atasan saya bersikap adil dalam memberikan bantuan kepada setiap karyawan				
8.	Dari pekerjaan saya saat ini, saya mendapatkan				

	peluang untuk melatih diri dalam melakukan pekerjaan saya dengan lebih baik				
9.	Seringkali saya harus mengatasi kesulitan kerja sendiri karena atasan kurang mau tahu				
10.	Ada terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan				
11.	Kondisi di tempat kerja saya sangat nyaman				
12.	Meskipun tugas bersama, namun kami biasanya mengerjakannya secara individual saja.				
13.	Tenaga yang sudah saya berikan untuk perusahaan sesuai dengan gaji yang diterima				
14.	Menurut saya pekerjaan yang saya lakukan menyenangkan untuk dikerjakan				
15.	Pekerjaan yang diberikan ke saya membuat saya menjadi orang yang bertanggung jawab				
16.	Saya merasa Perusahaan ini menolak untuk peningkatan karir karyawan				
17.	Pekerjaan saya saat ini kurang membuat pengetahuan atau kemampuan saya meningkat				
18.	Rekan kerja saya siap membantu ketika saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang sulit				
19.	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil				
20.	Perusahaan masih perlu melakukan banyak perbaikan di lingkungan kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja				
21.	Saya mendapat pembelajaran dari pekerjaan yang saya lakukan saat ini				
22.	Saya merasa atasan memberikan bantuan hanya kepada orang tertentu saja.				
23.	hanya ada sedikit kesempatan untuk kenaikan jabatan karyawan di perusahaan ini				
24.	Saya merasa lingkungan perusahaan kurang membuat saya semangat dalam bekerja.				
25.	Saya merasa pekerjaan ini bukan bidang saya.				
26.	Rekan kerja kurang mau melibatkan diri dalam kesulitan kerja saya				
27.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya membosankan				
28.	Saya dan rekan biasanya saling bekerjasama untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab kami bersama				

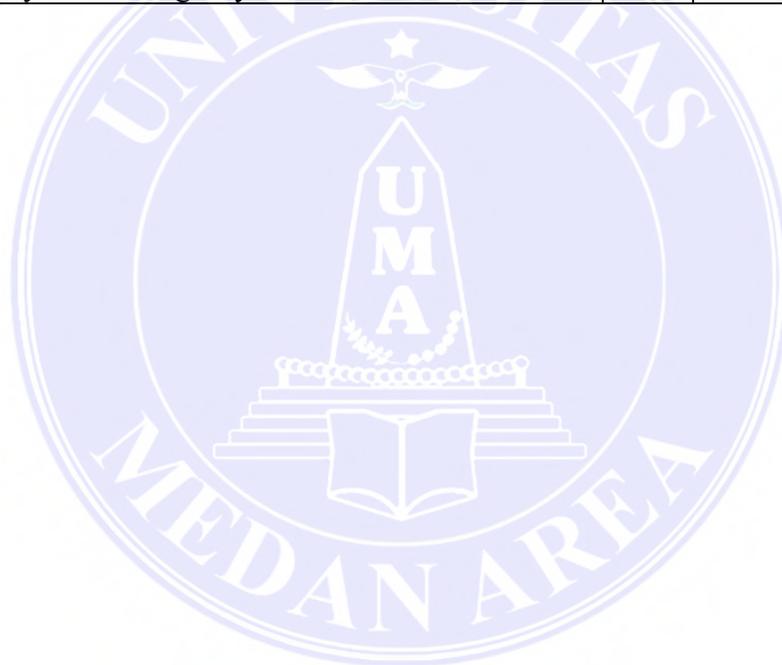
29.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk kenaikan jabatan pada setiap karyawan				
30.	Jika saya mengalami kesulitan dalam bekerja, atasan saya siap membantu saya untuk menyelesaikannya.				
31.	Besaran gaji di perusahaan ini kurang sesuai dengan besaran tugas yang harus kami kerjakan				
32.	Saya tertarik dengan tugas yang saya lakukan saat ini				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan tidak mendorong karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan.				
2.	Saya merasa perusahaan kurang memperhatikan hal-hal apa saja yang bisa meningkatkan performa kerja karyawan.				
3.	Perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam tim.				
4.	Jika ada pekerjaan yang diberikan, seringkali saya akan segera melakukannya.				
5.	Saya konsisten dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.				
6.	Bagi saya persaingan dalam pekerjaan itu perlu dan saya termasuk orang yang senang bersaing.				
7.	setiap keputusan yang diambil karyawan sangat diawasi oleh perusahaan.				
8.	perusahaan kurang menaruh kepedulian pada hasil kerja karyawan.				
9.	Saya merasa perusahaan ini hanya mementingkan tujuan perusahaan saja.				
10.	saya merasa perusahaan kurang adil dalam membagikan tugas-tugas penting kepada karyawan				
11.	kreativitas karyawan dalam bekerja dibatasi oleh perusahaan ini.				
12.	Karyawan tidak dituntut perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.				
13.	Di perusahaan ini, karyawan harus bisa bekerja sama dengan anggota tim lainnya				

14.	Saya berusaha lebih dulu untuk menyelesaikan tugas saya dibanding rekan saya yang lain.				
15.	Perusahaan longgar terhadap peraturan yangtelah ada.				
16.	Saya berusaha melakukan pekerjaan saya				

	lebih baik daripada rekan saya.				
17.	Saya termasuk orang yang santai dalam melakukan pekerjaan saya.				
18.	Perusahaan hanya berfokus pada prosedur dan bukan pada kinerja karyawan.				
19.	perusahaan menaruh perhatian pada pengembangan diri para karyawan.				
20.	perusahaan memperbolehkan kami mengambil keputusan sesuai dengan wewenang kami masing-masing.				
21.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencoba cara kerja yangbaru.				
22.	Perusahaan menekankan pertumbuhan kinerja karyawan agar semakin meningkat.				
23.	Saya merasa satu dengan yang lainnya merasa canggung ketika dibentuknya tim.				
24.	Perusahaan menginginkan agar karyawan betul-betul menerapkan kebijakan manajemensaat bekerja.				
25.	Saat ini setiap karyawan berusaha untuk tetap mempertahankan kinerjanya.				
26.	Saya bukan tipe orang yang mau bersaing.				
27.	karyawan tidak berani mengambil keputusan sekecil apapun karena dilarang olehperusahaan.				
28.	Karyawan biasanya sangat memperhatikan pencapaian hasil kerja.				
29.	perusahaan terbuka terhadap saran kritikan dari karyawan demi meningkatnya hasil kerja karyawan.				
30.	Perusahaan membebaskan karyawan untuk menerapkan kebijakan manajemen atau tidak.				
31.	Perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi secara kreatif untuk memajukan perusahaan.				
32.	Saya sebagai karyawan diharapkan untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan.				
33.	Saya tidak pandai dalam kerja tim karena banyak perbedaan.				

34.	perusahaan sangat memperhatikan tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja.				
35.	Kinerja saya dalam melakukan pekerjaan seringkali tidak stabil				
36.	Biasanya saya menyelesaikan tugas sebatas yang diminta saja.				
37.	Saya sering kali menunda pekerjaan yang				
	diberikan oleh atasan saya.				
38.	Perusahaan lebih berfokus pada hasil kerja orang daripada proses yang digunakan untuk mencapai hasil.				
39.	Kurang adanya kepedulian perusahaan terhadap pengembangan diri karyawan				
40.	perusahaan menghargai karyawan yang berani mengambil keputusan sendiri demi penyelesaian tugasnya.				







NO	INSIAL	USIA	LAMABKERJA	Jabatan	Pendi	Kesesua	Statuspemikahan	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	total		
1	A.S	28tahun	3tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	107			
2	A.D	35tahun	7tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	106		
3	A.P	30 tahun	6tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	102			
4	A.T	27tahun	2tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	77		
5	A.R	23tahun	1tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	122		
6	A.	45tahun	10tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	122		
7	A.R	25tahun	2tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	3	3	3	1	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	86	
8	A.F	28tahun	3tahun	Staff	DB	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	123		
9	A.S	26tahun	1tahun	Staff	DB	Sesua	Lajang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	116		
10	A.	26tahun	4tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	122		
11	A.	32tahun	8tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	120		
12	B.S	35tahun	5tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	108		
13	CR	27tahun	2tahun	Staff	DB	Sesua	Lajang	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	109		
14	CF	29tahun	5tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	126		
15	D.F	31tahun	9tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	94		
16	D.P	35tahun	10tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	126		
17	DK	42tahun	14tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	4	3	102	
18	EN	23tahun	1tahun	Staff	DB	Sesua	Lajang	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	114
19	E.G	24tahun	2tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	125	
20	F.Y	23tahun	1tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	125	
21	F.A	27tahun	3tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	118	
22	F.	55tahun	29tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	121	
23	F.N	23tahun	1tahun	Staff	DB	Sesua	Lajang	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	1	1	3	4	4	112		
24	G.	52tahun	25tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	121		
25	I.	49tahun	21tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	97		
26	I.T	31tahun	10tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	101		
27	I.F	40tahun	16tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	124		
28	J.	32tahun	5tahun	Staff	DB	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	123		
29	K.C	31tahun	4tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	124		
30	MF	55tahun	27tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	123		
31	MD	59tahun	29tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	105		
32	MF	25tahun	2tahun	Staff	DB	Sesua	Lajang	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	94		
33	MR	47tahun	20tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	4	110		
34	MR	37tahun	11tahun	Staff	S1	Sesua	Manikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	121	
35	MR	32tahun	6tahun	Staff	S1	Sesua	Lajang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	124	

36	MY	24tahun	1tahun	Staff	D8	Sesuai	Lajang	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	4	91	
37	MZ	45tahun	15tahun	Staff	D8	Sesuai	Menikah	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	101
38	M	29tahun	4tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	102
39	MI	34tahun	8tahun	Staff	S1	Sesuai	Lajang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
40	MS	33tahun	7tahun	Staff	S1	Sesuai	Lajang	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	111
41	MT	47tahun	21tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	119
42	MJ	43tahun	15tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	122
43	N.P	52tahun	26tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	92
44	N.A	32tahun	4tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	102
45	N.A	31tahun	7tahun	Staff	S1	Sesuai	Lajang	4	4	4	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	1	3	94
46	N.F	24tahun	2tahun	Staff	D8	Sesuai	Lajang	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	113	
47	P.	30tahun	4tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	87	
48	P.A	43tahun	18tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	1	3	95
49	R.A	54tahun	27tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	112
50	R.D	38tahun	10tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	1	3	98
51	R.	42tahun	15tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	87	
52	R.Y	26tahun	3tahun	Staff	S1	Sesuai	Lajang	4	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	1	3	95
53	R.R	25tahun	2tahun	Staff	D8	Sesuai	Lajang	4	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	96
54	R.H	39tahun	12tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	88	
55	R.A	40tahun	17tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	101
56	S.S	59tahun	29tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	112
57	S.I	47tahun	18tahun	Staff	S1	sesuai	Menikah	4	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	1	3	95
58	S.	32tahun	5tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	1	3	103
59	S.	29tahun	4tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	1	3	92
60	S.	23tahun	1 tahun	Staff	D8	Sesuai	Lajang	4	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	1	3	96
61	T.L	27tahun	4tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	3	4	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	87
62	T.A	31tahun	6 tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	89	
63	T.H	52tahun	26tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	1	3	96
64	V.A	40tahun	16 tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	111
65	V.P	28tahun	4 tahun	Staff	D8	Sesuai	Menikah	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	1	3	89
66	W.	48tahun	22 tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	1	3	95
67	W.S	33tahun	11 tahun	Staff	S1	Sesuai	Lajang	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	111
68	W.R	32tahun	8 tahun	Staff	S1	Sesuai	Lajang	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	112	
69	W.A	48tahun	19 tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	90
70	W.A	57tahun	30 tahun	Staff	S1	Sesuai	Menikah	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	110

## LAMPIRAN C

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

## Reliabilitas budaya organisasi

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	27

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	87,07	157,748	,614	,948
Aitem_2	86,97	161,535	,330	,950
Aitem_3	87,04	156,766	,598	,948
Aitem_4	87,97	138,521	,846	,946
Aitem_5	87,27	154,143	,803	,947
Aitem_6	87,40	154,186	,578	,948
Aitem_7	87,26	155,005	,775	,947
Aitem_8	87,56	145,613	,856	,945
Aitem_9	87,30	154,967	,712	,947
Aitem_11	87,24	155,259	,753	,947
Aitem_13	87,34	154,924	,765	,947
Aitem_14	87,27	156,230	,682	,948
Aitem_15	87,44	147,381	,752	,946
Aitem_16	87,40	155,577	,590	,948
Aitem_17	87,59	148,681	,735	,947
Aitem_18	87,04	160,071	,359	,950
Aitem_19	87,14	161,023	,312	,950
Aitem_20	87,64	147,653	,737	,947
Aitem_21	87,34	156,982	,578	,948
Aitem_22	87,10	157,106	,620	,948
Aitem_23	86,99	161,666	,312	,950
Aitem_26	87,60	147,722	,757	,946
Aitem_28	87,41	155,087	,531	,949
Aitem_29	87,41	155,203	,524	,949
Aitem_30	87,14	157,573	,497	,949
Aitem_31	87,97	138,521	,846	,946
Aitem_32	87,27	156,230	,682	,948

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
90,70	165,488	12,864	27

## Skala Kepuasan kerja

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	25

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	56,1857	86,907	,392	,881
Aitem_2	56,4000	86,070	,560	,878
Aitem_3	56,0286	89,304	,341	,885
Aitem_4	56,5571	86,337	,405	,881
Aitem_5	56,1143	87,175	,412	,881
Aitem_6	56,2286	84,933	,541	,878
Aitem_8	56,0143	84,855	,473	,879
Aitem_9	56,2286	84,730	,573	,877
Aitem_10	56,6571	85,272	,541	,878
Aitem_11	55,9714	84,086	,544	,877
Aitem_13	56,0000	89,014	,388	,884
Aitem_14	56,4857	85,674	,401	,882
Aitem_16	56,6000	83,664	,531	,878
Aitem_19	56,5286	83,934	,549	,877
Aitem_20	56,2857	87,453	,348	,883
Aitem_21	56,0571	90,750	,305	,889
Aitem_22	56,3714	85,918	,587	,877
Aitem_23	56,4857	85,152	,534	,878
Aitem_24	56,5286	86,572	,473	,879
Aitem_25	56,1286	89,476	,341	,885
Aitem_29	56,5429	87,556	,498	,879
Aitem_32	56,5429	84,049	,608	,876
Aitem_35	56,0571	87,852	,376	,882
Aitem_37	56,3571	82,117	,626	,875
Aitem_38	56,4143	84,478	,578	,877

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74,6571	93,011	9,64423	25

## LAMPIRAN D UJI NORMALITAS

### UJI NORMALITAS SKALA BUDAYA ORGANISASI

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya_orgsi
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	58,66
	Std. Deviation	9,644
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,076
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		1,222
Asymp. Sig. (2-tailed)		,101

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

### UJI NORMALITAS SKALA KEPUASAN KERJA

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan_kerja
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	106,49
	Std. Deviation	13,153
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,116
	Negative	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		1,023
Asymp. Sig. (2-tailed)		,246

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

## LAMPIRAN E UJI LINEARITAS

ANOVA Table

	Kepuasan_kerja * Budaya_organisasi				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	3407,607	27,010	3380,598	8529,879	11937,486
Df	22	1	21	47	69
Mean Square	154,891	27,010	160,981	181,487	
F	,853	,149	,887		
Sig.	,649	,701	,607		



## LAMPIRAN F Uji HIPOTESIS

Correlations

		Kepuasan_kerja	Budaya_orgsi
Kepuasan_kerja	Pearson Correlation	1	,369
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	70	70
Budaya_orgsi	Pearson Correlation	,369	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	70	70



## LAMPIRAN G SURAT KETERANGAN PENELITIAN



UIW SUMATERA UTARA  
UP3 MEDAN  
ULP MEDAN BARU

Nomor : 03/152/ULPMB/III/2023  
Lampiran : -  
Sifat : Penting  
Perihal : Telah Selesai Penelitian

06 April 2023

Kepada :

Yth. Dekan  
Universitas Medan Area  
di-  
Tempat

Salam Sejahtera,  
Membalas surat dari Dekan Universitas Medan Area, No. 357/FPSI/01.10/II/2023 perihal pengambilan data dengan ini kami menerangkan nama tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NIM	Prodi Studi
1.	Evan Alana Simanjuntak	188600307	Psikologi

Telah selesai melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Wilayah Sumatera Utara UP3 Medan terhitung pada mulai 27 Maret 2023 sampai 06 April 2023 dengan judul penelitian : **"Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Divisi Transmisi Energi Kelistrikan Di Kantor PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MEDAN BARU"**

Demikian surat ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Jl. SeiBatuGinggng No. 9, Kec. Medan Baru, Kel. Merdeka, Medan 20154  
www.pln.co.id

Paraf .....

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 357/FPSI/01.10/II/2023 24 Februari 2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Direktur  
Kantor PLN Unit Pelayanan Medan Baru  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Evan Alana Simanjuntak  
NPM : 188600307  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor PLN Unit Pelayanan Medan Baru, Jl. Sei Batu Gingging Psr. X Kec. Medan Selayang Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Divisi Transmisi Energi Kelistrikan di Kantor PLN Unit Pelayanan Medan Baru"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat

  
Mita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip

