

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang, sebagian besar perusahaannya terdiri dari perusahaan padat karya, yang masih sangat bergantung kepada sumber daya manusia dalam kegiatan bisnis sehari-hari, sehingga perusahaan harus dapat menjaga kualitas sumber daya manusia, karena kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan sangat ditentukan oleh semangat kerja para karyawannya. Sehingga perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan, serta suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal. Untuk itu perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu semangat kerja karyawannya agar dapat menganalisa faktor – faktor yang mempengaruhi hal tersebut yang salah satunya merupakan budaya organisasi dalam perusahaan tersebut.

Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Moeljono

menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai – nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. (Moeljono, 2005:12). Sementara itu, Matsumoto mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipegang oleh sekelompok orang dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi yang berikutnya. (Moeljono, 2005:13)

Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2002:427). Faktor -faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah : kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab, sikap yang baik terhadap pimpinan, hasrat yang tinggi untuk maju, perasaan telah diperlakukan dengan baik dan kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya (Tohardi, 2002:431). Indikasi-indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan menurut Nitisemito (2000:97) adalah sebagai berikut :

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah ditunjukkan dengan menurunnya produktivitas kerja yang dapat diukur dan dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Menurunnya produktivitas

kerja dapat disebabkan karena karyawan malas dalam melaksanakan tugas - tugasnya atau sengaja menunda melakukan tugasnya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang tinggi sebenarnya merupakan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja karyawan.

3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar masuk karyawan naik daripada sebelumnya, hal ini juga merupakan indikasi menurunnya semangat kerja karyawan.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang digunakan dalam membantu pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa perhatian karyawan berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja menunjukkan bahwa makin menurunnya semangat kerja karyawan.

5. Kegelisahan terdapat dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan tindakan yang terjadi akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Seringkali terjadi tuntutan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan menunjukkan makin turunnya semangat kerja yang dimiliki karyawan.

7. Pemogokan

Indikasi paling kuat yang menunjukkan makin menurunnya semangat kerja karyawan adalah terjadinya pemogokan kerja dalam perusahaan.

CV Anita Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkayuan sebagai bisnis utama (*corebusiness*). Perusahaan ini beralamat di Jalan Desa Raya Pemulutan Ogan Ilir Palembang. Daerah pemasaran produk perusahaan CV Anita Jaya terdiri dari daerah Palembang, Lampung, Lahat, Bangka Belitung, dan Jakarta. Selama berdirinya CV Anita Jaya, perusahaan ini telah mengalami berbagai proses yang sulit namun tetap dapat bangkit dengan kegigihan dari pengelola perusahaan, namun seiring dengan berjalannya waktu terjadi penambahan pemimpin dengan adanya keikutsertaan anak – anak dari pemimpin perusahaan, sehingga pada tahun 2009 – 2010 yang hanya terdapat seorang pemimpin pabrik harus mengalami perubahan dan penyesuaian dari karyawan dengan bertambahnya seorang pemimpin pada tahun 2011. Budaya organisasi yang telah tercipta selama dipimpin seorang pemimpin yang biasa memberikan kenyamanan bagi karyawan dengan memenuhi keinginan karyawan berubah setelah adanya penambahan pemimpin pabrik pada tahun 2011. Penambahan pemimpin pabrik yang menekankan kualitas kerja dan kedisiplinan kepada karyawan diharapkan dapat membawa perubahan yang lebih baik, malah membuat karyawan mengalami kesulitan beradaptasi dengan adanya kebijakan yang lebih ketat dan disiplin. Hal tersebut mempengaruhi semangat kerja karyawan pabrik

sehingga mengalami penurunan, hal ini dapat terlihat dengan adanya karyawan yang keluar pada tahun 2011 padahal pada tahun 2010 tidak terjadi, kemudian banyaknya keluhan – keluhan dari karyawan dengan kebijakan yang berbeda – beda dari pemimpin yang satu dan yang lain, sehingga menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan.

Sehubungan dengan cakupan wilayah pemasaran perusahaan serta lini produk yang cukup bervariasi maka perusahaan membutuhkan karyawan – karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan pekerja di perusahaan memiliki resiko pekerjaan yang cukup besar, karena jenis perusahaan ini adalah perusahaan manufaktur yang menggunakan berbagai macam peralatan yang memerlukan kecermatan dan kehati-hatian dalam penggunaannya, seperti mesin potong, gergaji listrik, mesin pengasah, dan lain - lain.

Berikut tabel penilaian kinerja karyawan CV Anita Jaya.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan Pabrik di CV Anita Jaya

No	Skala	Nilai	Keterangan
1	91 - 100	A	Sangat Memuaskan
2	71 - 90	B	Memuaskan
3	61 - 70	C	Cukup Memuaskan
4	51 - 60	D	Kurang memuaskan

Sumber : Data yang diperoleh dari CV Anita Jaya

Data penilaian kinerja karyawan dapat dihitung dengan mempertimbangkan penjumlahan nilai dari aspek absensi, produktivitas, turnover yang kemudian dirata-ratakan. Kemudian ditambah dengan nilai kualitatif seperti keluhan karyawan, tuntutan karyawan yang dikuantitatifkan dari pihak manajemen SDM CV Anita Jaya. Hasil dari nilai tersebut kemudian akan menentukan golongan dari skala diatas yang kemudian dijadikan penentuan golongan nilai kinerja karyawan tersebut. Dari ketentuan penilaian tersebut penilaian yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada tahun 2011 mengalami penurunan jika dibandingkan tahun sebelumnya yang tidak pernah mendapatkan nilai C dengan skala penilaian 61 – 70. (Tabel 1.7)

Hal ini didasari hasil tinjauan manajemen CV Anita Jaya yang menyatakan bahwa pencapaian target produksi yang tidak stabil di musim tertentu seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.6. Dari sisi absensi juga mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, rincian tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada tabel 1.4, kemudian di sisi tingkat perputaran karyawan perusahaan merasa tidak mengalami masalah, namun dari sikap karyawan manajemen perusahaan secara subjektif memberikan kesan yang kurang baik, baik dari cara karyawan menanggapi perintah dengan sikap tak acuh dan atau melaksanakannya tidak sesuai dengan perintah, serta menanggapi kritik maupun saran atasan dengan sikap tak acuh kepada atasan.

Informasi data jumlah karyawan pabrik di CV Anita Jaya sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data jumlah karyawan pabrik&kantor CV Anita Jaya pada tahun 2009 - 2011

Jabatan	Jumlah Karyawan Pabrik						Jumlah Karyawan Kantor					
	2009		2010		2011		2009		2010		2011	
	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L
Sekretaris	5	-	5	3	5	3	1	-	1	-	2	-
Administrasi	4	1	4	1	6	-	1	1	2	1	2	1
Produksi(Pabrik)	-	10	-	10	-	11	-	-	-	-	-	-
Gudang	2	3	2	3	4	2	-	-	-	-	-	-
Teknisi	-	5	-	6	-	5	-	-	-	-	-	-
Dokumentasi	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	2
Kolektor	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	3
Total	11	19	11	23	15	21	2	5	3	5	4	6

Sumber : Data yang diperoleh dari CV Anita Jaya

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pabrik dari tahun ke tahun hanya bertambah sangat sedikit. Pada tahun 2009 – 2010 perubahan hanya terjadi dengan penambahan tiga orang di divisi sekretaris serta seorang di divisi teknisi. Pada tahun 2011 perubahan yang terjadi hanya berkisar satu orang. Penambahan terjadi di divisi administrasi sebanyak dua orang perempuan, gudang sebanyak dua orang perempuan, dan pabrik sebanyak satu orang laki-laki, namun pada divisi administrasi dan gudang juga terdapat pengurangan karyawan sebanyak masing-masing satu orang laki-laki. Pada divisi teknisi pada tahun 2010 mengalami penambahan satu orang, namun pada tahun 2011 kembali mengalami pengurangan teknisi sebanyak satu orang. Jumlah karyawan di kantor pada tahun 2009 adalah tujuh orang, satu orang sekretaris, dua orang staff dokumentasi, dua orang staff administrasi, dan dua orang kolektor . Pada

tahun 2010 terjadi penambahan satu orang staff administrasi, sehingga jumlah karyawan kantor pada tahun 2010 adalah delapan orang. Pada tahun 2011 terjadi penambahan sekretaris sebanyak satu orang, dan satu orang kolektor, sehingga total karyawan kantor sepuluh orang.

Untuk penjelasan selanjutnya, berikut kriteria perusahaan dalam menentukan semangat kerja karyawan , yaitu : pembagian kerja, produksi, jenis produksi dan lainnya dapat dilihat pada tabel 1.4 , tabel 1.5 , tabel 1.6, dan tabel 1.7.

Tabel 1.3

Data absensi karyawan pabrik CV Anita Jaya pada tahun 2009 - 2011

Tahun	Keterangan Absensi			Total Hari Kerja yang Hilang	Total Hari Kerja	Persentase Tingkat Absensi			
	S	I	A			S	I	A	Total
2009	12	26	18	56	302	0,11	0,239	0,166	0,515
2010	20	34	27	81	302	0,184	0,313	0,248	0,745
2011	18	33	36	87	302	0,166	0,304	0,331	0,8

Sumber : Data yang diperoleh dari CV Anita Jaya

Perhitungan tingkat absensi dihitung dengan rumus (Malayu, 2002:51)

sebagai berikut:

$$\text{Persentase tingkat absensi} = \frac{\sum \text{absensi}}{\sum \text{karyawan} \times \sum \text{hari efektif}} \times 100\%$$

Dari tabel di atas diketahui bahwa persentase total hari kerja karyawan dari tahun 2009 hingga tahun 2011 selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, walaupun jumlah hari kerja yang hilang tidak terlalu

signifikan, namun tentunya perusahaan menginginkan setiap tahun absensi karyawan semakin bisa ditekan, agar proses kerja semakin baik dan cepat.

Tabel 1.4

Data *turnover* karyawan pabrik CV Anita Jaya pada tahun 2009 - 2011

Tahun	Total karyawan awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Akhir	Tingkat Turnover
2009	30	4	-	34	12,5%
2010	34	3	1	36	5,71%
2011	36	3	3	36	0%

Sumber : Data yang diperoleh dari CV Anita Jaya

Nilai tingkat turnover didapat dengan rumus perhitungan (Malayu, 2002:52) sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{\Sigma(karyawan\ masuk - karyawan\ keluar)}{\frac{1}{2}\Sigma(karyawan\ awal + karyawan\ akhir)} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat turnover 2009} : \frac{\Sigma(4-0)}{\frac{1}{2}\Sigma(30+34)} = 12,5\%$$

$$\text{Tingkat turnover 2010} : \frac{\Sigma(3-1)}{\frac{1}{2}\Sigma(34+36)} = 5,71\%$$

$$\text{Tingkat turnover 2011} : \frac{\Sigma(3-3)}{\frac{1}{2}\Sigma(36+36)} = 0\%$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2009 persentase tingkat *turnover* sebesar 12,5%, pada tahun 2010 terlihat ada satu karyawan yang keluar dengan alasan ingin mengundurkan diri dari perusahaan serta penambahan tiga orang tenaga kerja sehingga menghasilkan persentase tingkat *turnover* sebesar 5,71%. Pada tahun 2011 terdapat tiga orang yang mengundurkan diri namun perusahaan dapat menemukan penggantinya, sehingga persentase tingkat *turnover* adalah sebesar 0%.

Tabel 1.5

Data hasil produksi kayu pada tahun 2009 - 2011

Bu lan	2009			2010			2011		
	Target (kubik)	Realis asi (kubik)	Selisi h	Target (kubik)	Realis asi (kubik)	Selisi h	Target (kubik)	Realis asi (kubik)	Selisi h
1	90	80	10	100	83	17	120	85	35
2	90	84	6	100	90	10	120	90	30
3	90	87	3	100	95	5	120	100	20
4	90	90	0	100	90	10	120	103	17
5	90	90	0	100	90	10	120	110	10
6	90	90	0	100	96	4	120	112	8
7	90	90	0	100	97	3	120	115	5
8	90	88	2	100	85	15	120	105	15
9	90	87	3	100	95	5	120	100	20
10	90	89	1	100	98	2	120	115	5
11	90	90	0	100	97	3	120	118	2
12	90	80	10	100	80	20	120	90	30
Tota l	1080	1045	35	1200	1096	104	1440	1243	197

Sumber : Data yang diperoleh dari CV Anita Jaya

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hasil produksi kayu setiap bulannya tidak stabil, terutama pada bulan-bulan yang merupakan musim liburan, yaitu pada bulan Desember dan Januari yang tentunya manajemen harus mencari pemecahan masalah agar hal seperti ini tidak terjadi disetiap tahunnya. Perbandingan selisih dari tahun ke tahun semakin mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2009 total selisihnya sebesar 35 kubik/tahun, pada tahun 2010 total selisih meningkat tajam hingga ke

angka 104 kubik/tahun. Pada tahun 2011 total selisih semakin melonjak hingga 197kubik/tahun. Namun jika dilihat dari total produksi riil di setiap tahunnya selalu menunjukkan peningkatan produksi.

Tabel 1.6

Kinerja Karyawan Pabrik di CV Anita Jaya tahun 2009 - 2011

Keterangan	Karyawan Tetap					
	2009		2010		2011	
	L	P	L	P	L	P
Sekretaris	-	75	77	75	75	75
Administrasi	65	70	60	75	-	75
Pabrik	80	-	80	-	70	-
Gudang	73	70	75	70	65	65
Teknisi	75	-	70	-	65	-
Total	293	215	362	220	275	215
Rata-rata	73.25	71.67	72.4	73.33	68.75	71.67
NILAI	B	B	B	B	C	B

Sumber : Data yang diperoleh dari CV Anita Jaya

Ket :

91 – 100 = A

71 – 90 = B

61 – 70 = C

51 – 60 = D

Cat. : Penentuan nilai berdasarkan pertimbangan manajer yang bersangkutan di setiap departemen pekerjaan terhadap sikap karyawan serta penghitungan absensi, turnover, produktifitas..

Dari data atas dapat terlihat bahwa sebagian besar di seluruh divisi mengalami penurunan kinerja, terutama yang terjadi pada tahun 2011,

dimana rata-rata penilaian kinerja karyawan laki-laki mengalami penurunan yang cukup signifikan. Penurunan yang paling signifikan terjadi pada karyawan laki-laki pada divisi gudang. Dimana penilaian pada tahun 2010 sempat meningkat dari tahun sebelumnya namun kembali mengalami penurunan hingga sebesar 10 poin. Hal ini tentunya menjadi masalah yang perlu dicari penyelesaiannya agar di tahun yang mendatang menjadi semakin baik.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diungkapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

“Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja?”

C. Lingkup Penelitian

Dengan ruang lingkup budaya organisasi yang luas, maka peneliti membuat lingkup penelitian yang lebih sempit yaitu budaya pada tingkat nilai-nilai seperti etos dan praktik kerja, komitmen, kesetiaan, loyalitas, kompetensi, kinerja, dan kerjasama.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam mengaplikasikan pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Dapat memberikan pengetahuan mengenai masalah – masalah yang dihadapi perusahaan serta saran yang membangun untuk perkembangan perusahaan di masa yang akan datang, agar dapat membenahi diri untuk masa depan yang lebih baik.

c. Bagi pihak lain

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja untuk pembelajaran ataupun referensi. Sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan untuk perubahan perusahaan kearah yang lebih baik dimasa yang akan datang.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus karena penelitian ini dilakukan dengan cara memusatkan perhatian secara mendalam pada subjek yang diteliti.

2. Subyek Penelitian dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian yang diambil adalah karyawan pabrik di CV Anita Jaya yang berjumlah 36 orang.

Obyek penelitian yang diambil adalah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di CV Anita Jaya yang berlokasi di Jalan Desa Raya Pemulutan Ogan Ilir Palembang.

4. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diambil pada penelitian ini merupakan data primer, karena data tersebut didapat secara langsung dari pimpinan serta karyawan di pabrik CV Anita Jaya melalui metode kuesioner dan wawancara.

5. Instrumen Penelitian

Budaya organisasi menurut Davis adalah sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang member arti bagi anggota suatu organisasi, serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasinya. Setiap organisasi memiliki makna sendiri-sendiri

terhadap kata budaya itu sendiri, antara lain : identitas, ideology, etos, budaya, pola, eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi, tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, visi, dan cara. (Moeljono, 2005:13)

Untuk memberikan pengertian yang lebih mudah menurut Robbins, terdapat 10 karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya yaitu : inisiatif individu, toleransi resiko, arahan, integrasi, dukungan manajemen, *control*, identitas, sistem imbalan, toleransi konflik, pola komunikasi.

Tabel 1.7

Tabel Operasional Budaya Organisasi dan Semangat Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator pernyataan	No. Pertanyaan	Skala
Budaya Organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi	1. Inisiatif individu	Perusahaan mengharuskan saya untuk melakukan banyak hal berbeda serta menggunakan keterampilan yang bervariasi.	BO2	Ordinal
	2. Toleransi Resiko	Setiap karyawan dalam perusahaan ini berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tugas mereka.	BO1	Ordinal
	3. Arahan	Di perusahaan ni terdapat kerjasama yang terjalin baik antara rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.	BO3	Ordinal

sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. (Moeljono, 2005:15)	4. Integrasi	Perusahaan menekankan pentingnya kualitas kinerja pada para karyawannya.	BO4	Ordinal
	5. Dukungan manajemen	Atasan saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja	BO5	Ordinal
	6. Control	Perusahaan menerapkan peraturan dan kode etik kepegawaian yang ketat pada setiap karyawan.	BO6	Ordinal
	7. Identitas	Saya bangga ketika orang mengidentifikasi saya dengan perusahaan tempat saya bekerja.	BO7	Ordinal
	8. Sistem imbalan	Perusahaan memberikan imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik.	BO8	Ordinal
	9. Toleransi konflik	Perusahaan memberikan kesempatan pada saya mengungkapkan masalah-masalah yang terjadi dengan rekan kerja.	BO9	Ordinal
	10. Pola komunikasi	Dalam hal pekerjaan, saya dapat langsung berinteraksi dengan semua orang di setiap bagian dalam perusahaan.	BO10	Ordinal
Semangat kerja	1. Hubungan yang harmonis	a. Anda senang jika teman atau rekan kerja anda dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi. b. Bila ada teman sakit	SK9 SK12	Ordinal

		atau cuti, anda akan dengan senang hati menyelesaikan tugas-tugasnya. c. Anda saling pengertian diantara teman-teman sekerja anda.	SK14	
	2. Kepuasan terhadap tugas dan pekerjaan	a. Sesulit apapun masalah yang dihadapi selama bekerja, anda tetap berusaha menyelesaikannya. b. Dengan kemampuan yang anda miliki, anda berusaha bekerja sebaik mungkin. c. Anda selalu berusaha agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat. d. Merupakan kepuasan bagi anda apabila anda mampu menyelesaikan permasalahan di tempat kerja anda.	SK5 SK6 SK7 SK15	Ordinal
	3. Suasana bersahabat	a. Anda selalu semangat bekerja karena suasana di tempat anda sangat menyenangkan. b. Setiap kesulitan yang anda temui dalam pekerjaan adalah tantangan anda.	SK2 SK3	Ordinal
	4. Rasa kemanfaatan	a. Kegagalan yang anda alami menyadarkan anda agar lebih berhati-hati dalam bekerja.	SK4	

		b. Maju tidaknya perusahaan tergantung baik buruknya hasil kerja karyawan.	SK10	
	5. Kepuasan ekonomi	a. Anda sering menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. b. Anda tidak peduli apabila anda sudah bekerja dengan baik atau tidak yang penting anda telah bekerja.	SK11 SK13	Ordinal
	6. Ketenangan jiwa	a. Anda merasa bahagia dengan pekerjaan anda. b. Anda selalu berangkat kerja tepat waktu	SK1 SK8	Ordinal

Diadopsi dari Robins (Moeljono, 2005:13-15) dan Zainun (2004:172).

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

a. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan membaca buku – buku, literatur, dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian.

b. Studi Lapangan

1) Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan pabrik di CV Anita Jaya yang dijadikan responden

untuk dijawab. Jenis pertanyaan kuesioner yang dipakai adalah pertanyaan tertutup dimana responden hanya perlu memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban.

2) Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data, yang dalam kasus ini adalah pimpinan, manajer, serta karyawan divisi pabrik CV Anita Jaya.

7. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Metode yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen agar memudahkan proses penentuan variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen.

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = konstanta

b = koefisien regresi

b. Uji Reliabilitas

indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H-0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H-1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Pembuatan proposal ini sistematika penyajiannya terbagi dalam lima bab, yang antara satu bab dengan bab yang lainnya berkaitan erat. Susunan bab – bab tersebut adalah sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Pada bab pendahuluan membahas hal – hal mengenai Latar Belakang, Perumusan Masalah, Lingkup Penelitian, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

Bab II. Landasan Teori

Pada bab landasan teori terdapat pembahasan mengenai pengertian, faktor, indikator seperti mengenai sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi dan semangat kerja.

Bab III. Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini terdapat pembahasan mengenai gambaran umum perusahaan yang menjadi subjek penelitian yang berupa sejarah, struktur organisasi atau tata kelola, proses bisnis perusahaan, system pengelolaan, dan aktivitas perusahaan

Bab IV. Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini terdapat pembahasan mengenai bukti hasil pengumpulan data penelitian yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan ”, pemaparan analisis data, pembahasan komprehenif, dan penjelasan solusi.

Bab V. Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan atau jawaban atas perumusan masalah serta saran bagi perusahaan dalam mengatasi masalah semangat kerja karyawan.