

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lingkungan bisnis saat ini sering berubah dan sukar untuk ditebak. Seperti persaingan bisnis yang semakin ketat dengan perusahaan pesaing dalam memperebutkan konsumen dan dalam mendapatkan bahan baku yang semakin langka. Itu semua memaksa perusahaan untuk dapat mengatasi tantangan-tantangan tersebut. Tantangan yang ada dapat menghambat pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Karenanya perusahaan haruslah memiliki nilai-nilai kompetensi dan kompetitif yang tinggi, unik dan baik, tidak dimiliki oleh perusahaan pesaing sehingga dapat memenangi persaingan bisnis.

Zaman ini lingkungan sering cepat berubah diibaratkan seperti sungai yang deras, organisasi diibaratkan seperti suatu perahu yang sedang mengarungi sungai yang deras, dan gelombang tinggi yang sulit untuk ditebak menggambarkan keadaan lingkungan bisnis saat ini. Perahu (organisasi) agar dapat mengarungi sungai tersebut dengan baik, tidak tenggelam dan selamat sampai tujuan, haruslah memiliki kerjasama yang baik di antara para anggota organisasi,. Para anggota organisasi harus dapat memberikan suatu respon dan tindakan yang tepat dan cepat, dalam menilai suatu keadaan lingkungan, oleh karena itu para anggota organisasi harus memiliki kompetensi yang tinggi dalam menghadapi arus deras tersebut (keadaan lingkungan bisnis). Supaya masing-masing anggota organisasi di dalam perahu tersebut dapat bekerja sama dengan baik, maka dibutuhkanlah suatu *"Common Belief and Value for Survival"* dari masing-masing mereka. Sehingga kemungkinan perahu tersebut dapat *survive* dan sampai ke tujuan dengan selamat bisa lebih tinggi. Perusahaan yang tumbuh berkembang pada lingkungan yang sering berubah membutuhkan suatu *"soft competency"* yang unggul (dikutip dari Harvard Business Review 1994 : *"Two Woman, Three Men on A Raft"* oleh LG Electronics, 2004:2). Salah satu *Soft competency* yang dimaksudkan adalah budaya organisasi.

Sebuah organisasi bisa sukses atau gagal dipengaruhi besar dari faktor-faktor *"soft competency"* para anggotanya seperti : kepemimpinan

(*leadership*), pengetahuan (*knowledge*), semangat (*passion*), (LG Electronics, 2004:2 dari Harvard Business Review, 1995 : *Getting It Done:New Roles for Senior Executive*). Sedangkan faktor-faktor "*hard competency*" seperti : struktur organisasi, sistem manajemen tingkat tinggi (*advance management sistem*), memberikan pengaruh yang kecil kepada sukses tidaknya suatu organisasi. Faktor-faktor "*hard competency*" tersebut dapat dengan mudah dipelajari oleh seluruh organisasi (kompetitor) lain, namun faktor-faktor "*soft competency*" sangat sulit untuk dicontoh oleh organisasi lain. Hal ini dibuktikan oleh suatu riset yang dilakukan terhadap 550 perusahaan di Eropa dan Amerika, hasilnya adalah (LG Electronics, 2004:2 dari Harvard Business Review, 1995 : *Getting It Done:New Roles for Senior Executive*) :

- 1). Sistem Strategi Manajemen yang dikategorikan sebagai "*hard competency*" digunakan oleh perusahaan yang sukses dan tidak sukses tidak ada perbedaan yang besar dan signifikan.
- 2). Perusahaan yang sukses memiliki "*soft competency*" yang unik dengan teknik manajemen yang tidak rumit.

Budaya Organisasi adalah faktor paling penting untuk meningkatkan nilai kompetitif suatu perusahaan. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang tidak terlihat (*soft competency*), dan elemen kompetitif utama, dimana para pesaing sulit untuk mencontohnya. Saat ini Budaya organisasi adalah sebagai dasar dari keunggulan kompetitif perusahaan.

Dahulu pandangan tradisional memandang keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sebagai keunggulan pada pangsa pasar, rendahnya nilai tawar para pembeli, rendahnya nilai tawar para supplier. Namun saat ini pada era globalisasi keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) terletak pada perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang unik yaitu fokus pada kekuatan, energi, semangat para karyawan, dan memiliki kompetensi internal yang didasarkan pada karakteristik budaya perusahaan sebagai keunggulan kompetitifnya. Hal ini dibuktikan oleh perusahaan-perusahaan yang sukses di Amerika. (LG Electronics, 2004:2 dari Harvard Business Review, 1995 : *Getting It Done:New Roles for Senior Executive*)

Dalam proses bisnis, suatu perusahaan terlebih dahulu akan menentukan visi yang akan diraih. Visi tersebut telah ditentukan oleh para

pimpinan perusahaan yang tentunya mengakomodir tidak hanya keinginan pimpinan perusahaan namun juga keinginan para pemegang saham dan karyawan. Setelah visi ditetapkan maka dibuatlah suatu strategi dan tujuan yang akan diraih berdasarkan visi tadi. Kemudian ditentukan bagaimana caranya untuk menjalankan strategi untuk meraih tujuan perusahaan tersebut, seluruh aktivitas pekerjaan tersebut dilaksanakan dan dikerjakan berdasarkan budaya perusahaan yang ada. Para karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, seperti semangat (*passion*), kepemimpinan (*leadership*), tingkah laku (*attitude*) dan pengetahuan (*knowledge*), akan baik melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh mereka.

Budaya organisasi atau budaya perusahaan menjadi suatu elemen yang sangat penting bagi keberhasilannya menghadapi tantangan bisnis yang semakin berat. Bila diibaratkan perusahaan itu suatu pohon maka budaya organisasi merupakan akar yang ada di dalam tanah yang tidak terlihat dan merupakan dasar penunjang perusahaan untuk tetap berdiri, sedangkan batang kayu dan daun-daunan yang berada di atas tanah merupakan strategi bisnis yang dipakai dan buah-buahan yang ranum merupakan hasil bisnis yang dihasilkan (hasil tercapainya tujuan).

Seperti yang dikatakan oleh Schein (1992:14) bahwa budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi seperti apa yang harus dimiliki oleh suatu organisasi agar perusahaan dapat maju dan berkembang. Stephen Robbins (1998:248) mengatakan bahwa budaya organisasi yang baik haruslah memiliki karakteristik seperti : pertama, inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko, artinya anggota organisasi memiliki jiwa dan sikap melakukan perbaikan dan inovasi atas sistem kerja atau cara kerja mereka untuk lebih baik dan efisien, kemudian kedua, perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana

organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian, sehingga para karyawan dapat melakukan pekerjaan dan pengambilan suatu keputusan lebih tepat dan baik lagi, ketiga, berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut, dengan demikian anggota organisasi akan berbuat sekuat tenaga dan fokus agar pekerjaan yang dilakukan dapat meraih hasil sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, keempat, berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi, kelima, berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan di sekitar tim-tim. Para anggota organisasi bekerja sama dan tidak individualistic, dengan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas segala kepentingan individu, keenam, agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya dan ketujuh, stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Budaya organisasi mempengaruhi seluruh aspek kehidupan perusahaan diantaranya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagai contoh bila di perusahaan terdapat budaya kerja yang baik dimana pekerjaan yang dilakukan disukai oleh para anggota organisasi, kemudian adanya budaya kebersamaan dengan rekan kerja lainnya yang memiliki komunikasi yang baik serta mau bertukar pikiran dan *knowledge*, para anggota organisasi akan puas dalam bekerja sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Dole and Schroeder (2001), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa (1999) dan Locke (1983), kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Nasarudin (2001); Igalens and Roussel (1999); "*Job satisfaction may be as a pleasurable or positive emotion state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*". Dalam

pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Untuk itu organisasi haruslah membuat suatu iklim dan budaya organisasi yang baik agar anggota organisasi dapat puas dalam bekerjanya.

Ukuran dan macam kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda antara individu satu dengan individu yang lainnya namun secara umum dapat dilihat dari indikator-indikator (Luthans, 2006:244), seperti : pertama, pembayaran, seperti gaji dan upah dimana karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak merugikan dan segaris dengan pengharapannya, bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan yang baik, kedua, pekerjaan itu sendiri, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja, karakteristik ini membuat kerja lebih menantang, pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal, ketiga Rekan kerja, bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat, keempat, Promosi pekerjaan, promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya, pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab, sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan, promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin, dan kelima kepenyelaaan (supervise), supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen, supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, umumnya

karyawan lebih suka mempunyai supervise yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

Bila karyawan sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistic, maka masing-masing kinerja individu akan baik. Bila anggota organisasi telah puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini juga akan menimbulkan kinerja para karyawan meningkat seiring dengan kepuasan kerja yang didapatkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Smith (2004:90), bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya efektivitas sistem, efisiensi biaya dan kehandalan kerja karyawan. Sedangkan dari *Herberg's Two Factor Theory* atau *Motivator-Hygiene Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja.

Karakteristik kinerja kerja sendiri bermacam-macam, seperti produktivitas, efisiensi biaya, efisiensi waktu kerja, kualitas kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Mondy, Sharplin dan Flipo (1998:568), kinerja karyawan dapat dilihat dari : pertama, *time standards*, standar waktu didasarkan pada jangka waktu dalam membuat suatu produk atau jasa, kedua, *Productivity standards*, standar produktivitas didasarkan kepada banyaknya suatu produk atau jasa yang dihasilkan dalam suatu waktu tertentu, ketiga, *Cost standard*, standar biaya didasarkan kepada biaya yang berhubungan dalam memproduksi atau menghasilkan barang ataupun jasa, keempat *Quality standards*, standar kualitas didasarkan kepada tingkatan kesempurnaan yang diinginkan dari produk ataupun jasa yang ada dan kelima *Behavioral standards*, standar tingkah laku didasarkan kepada macam atau tingkah laku yang diinginkan dari para pekerja di dalam organisasi.

PT. LG Electronics Indonesia dipilih sebagai perusahaan yang akan diteliti, karena perusahaan ini merupakan perusahaan pemodal asing Korea yang memiliki kinerja (penjualan) perusahaan yang meningkat dan signifikan dari tahun-ketahun.

PT. LG Electronics Indonesia sendiri telah menetapkan visi yang didasarkan pada visi perusahaan induknya LG Electronics Inc., yaitu sebagai perusahaan “*Global Top 3 by 2010*”, perusahaan elektronika global Top 3 di dunia pada tahun 2010 untuk sector industri elektronika dan telekomunikasi, dengan focus utamanya pada (LG Electronics, 2007:5)

- 1). Menjadi merek (*brand*) dan pangsa pasar (*market share*) No. 1, dengan menjadikan seluruh produk-produk LG menjadi no. 1 di Indonesia dengan menguasai pangsa pasar yang dominan.
- 2). Memiliki kinerja penjualan No. 1, dimana ditargetkan penjualan pada tahun 2010 dicapai penjualan sebesar 5 miliar US\$
- 3). Memiliki dan mendidik karyawan menjadi sumber daya No. 1, dimana karyawan LG harus memiliki jiwa inovatif, memiliki kompetensi yang unggul di bidang kerjanya masing-masing, memiliki semangat mencari sesuatu yang baru dan baik, serta memiliki jiwa dan budaya organisasi LG.

Untuk tetap hidup (*survive*) dan berkembang (*growth*) dengan baik di sector industri elektronika yang memiliki persaingan sangat tinggi, dan mendukung visi tersebut, LG Electronics Inc. mengeluarkan suatu kebijakan budaya perusahaan yang harus dibentuk, dikembangkan dan dijalankan di seluruh perusahaan LG Electronics dunia, yaitu yang dinamakan “LGE WAY” (LG Electronics, 2004:3).

LGE WAY ini merupakan budaya perusahaan yang dibentuk oleh LG Electronics Inc., sebagai perusahaan induk dan harus disebarluaskan dan kemudian dijalankan oleh seluruh perusahaan LG di dunia, termasuk PT. LG Electronics Indonesia (LGEIN).

LGE WAY ini terdiri dari tiga komponen inti, (LG Electronics, 2004:4) yaitu dari sisi :

- 1). *Management*, yaitu merupakan pola, gaya, tindakan manajemen yang diarahkan guna mencapai visi perusahaan. Terdiri dari:
 - a). *Growth strategy*, strategi pertumbuhan harus dibangun secara terus menerus untuk meraih No. 1 LG.
 - b). *Management style*, manajemen LG yang mempraktekkan pola yang dibutuhkan yang disaring secara kontinyu dan dilaksanakan.

- 2). *People*, yaitu merupakan gaya, kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh para anggota organisasi. Terdiri dari:
 - a). *Leadership*, gaya kepemimpinan yang harus dimiliki para manajer LG.
 - b). *Personnel*, sumber daya yang kuat yang dibutuhkan oleh LG.
- 3). *Culture*, yaitu merupakan tingkah laku, motivasi, semangat seperti apa yang harus dimiliki oleh anggota organisasi dalam mereka bekerja dan pencapaian visi organisasi. Budaya yang kuat, budaya pemenang, yang mengantar LG menjadi nomor satu.

Untuk tetap terus maju dan berkembang di lingkungan bisnis yang kompetitif ini, maka PT. LG Electronics Indonesia melihat pentingnya peran budaya organisasi yang baik, dan berkompotensi tinggi guna meraih visi perusahaan yang ada.

Seperti yang diungkapkan oleh Tunggal (2007:65), bahwa organisasi yang berhasil adalah memiliki *corporate culture* yang selaras dengan visi, misi, strategi, sasaran dan lingkungannya. Tujuan *corporate culture* atau budaya perusahaan adalah mengembangkan lingkungan internal yang kondusif untuk orang-orangnya agar berprestasi secara efektif. Suatu organisasi harus pertama-tama menetapkan visi dan misinya secara tepat sebelum memutuskan *corporate culture* yang diinginkan. Setelah menetapkan visi dan misi suatu organisasi dapat memformulasikan sasaran dan strategisnya yang relevan. Lingkungan perlu juga dipertimbangkan ketika menentukan *corporate culture* karena sifat dari industri atau tipe bisnis sering menentukan cara-cara tertentu untuk melakukan hal-hal untuk memungkinkan organisasi bersaing atau bertahan secara berhasil.

B. Permasalahan dan Perumusan Masalah

B.1. Permasalahan Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian merupakan perumusan masalah dalam bentuk yang lebih terfokus. Bagian ini tidak terpisahkan dengan paparan yang terdapat dalam latar belakang masalah. Pada bagian akhir dari permasalahan, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian (*research question*). Jumlah pertanyaan penelitian yang diajukan dalam suatu penelitian sangat relatif, tergantung dari kebutuhan penelitian.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka organisasi perlu menggali dan mengidentifikasi “*soft competency*” berupa budaya organisasi yang positif dan berhubungan dengan pekerjaan dan perkembangan di PT. LG Electronics Indonesia. Kemudian dilihat pengaruh budaya positif tersebut terhadap kepuasan kerja para karyawan yang ada, dan kinerja karyawan serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B.2. Perumusan Masalah

Bertumpu pada teori-teori yang ada, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti mengenai topik terkait dengan penelitian ini, serta dikaitkan dengan fenomena yang ada di PT. LG Electronics Indonesia, dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1). Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. LG Electronics Indonesia ?
- 2). Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LG Electronics Indonesia ?
- 3). Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LG Electronics Indonesia ?
- 4). Apakah Budaya organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LG Electronics Indonesia ?

Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi tingkat kepuasan dari para karyawan, seperti dengan adanya budaya inovasi untuk melakukan perbaikan-perbaikan kerja, budaya bekerja dengan teliti, budaya bekerja sebagai tim akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari para karyawan, nantinya akan dilihat seberapa besar pengaruh dari Budaya organisasi tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat juga akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, setelah itu dengan kepuasan kerja yang tinggi dari para karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja lebih baik dan berkinerja lebih tinggi lagi. Apakah budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini semua adalah pertanyaan yang akan diteliti.

C. Tujuan Penelitian dan Signifikansi Penelitian

C.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sangat terkait dengan pertanyaan yang diajukan pada permasalahan, melakukan kajian mendalam (eksplorasi) penelitian dilakukan tidak mengetahui terlebih dahulu obyek penelitian, apakah ingin melakukan penelitian lebih mendalam dengan menggambarkan (deskripsi) hubungan antar variabel dari obyek penelitian, atau tidak sekedar melakukan penelitian mendalam akan tetapi lebih dari itu menjelaskan (eksplanasi) hubungan antar variabel penelitian yang lebih kuat yang mengarah kepada hubungan kausalitas berpengaruhnya variabel obyek penelitian yang satu terhadap yang lain.

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- 1). Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. LG Electronics Indonesia.
- 2). Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LG Electronics Indonesia.
- 3). Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LG Electronics Indonesia.
- 4). Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LG Electronics Indonesia.

Dengan mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. LG Electronics Indonesia, maka diharapkan agar budaya sebagai "*soft competency*" dari perusahaan untuk terus dibentuk dan dikembangkan sesuai dengan tujuan perusahaan yang akan dicapai.

C.2. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian lazimnya ditujukan untuk dua hal, yaitu akademis dan praktis. Dari akademis, hasil yang telah dicapai dari penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan ilmu

pengetahuan baru atau mengembangkan teori baru. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini merupakan temuan teori baru yang dapat diterapkan di dunia nyata, atau minimal merupakan saran atau masukan untuk perbaikan di lokus penelitian, yaitu PT. LG Electronics Indonesia. Hasil penelitian juga dapat membangkitkan motivasi terhadap orang lain/peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan.

D. Sistematika Penulisan

Dalam bagian ini dideskripsikan isi dari tiap-tiap bab secara ringkas. Penulisan ini akan disesuaikan dengan sistematika penulisan karya ilmiah yang menggambarkan proses penelitian yang akan dilakukan dan juga sesuai dengan Sistematika Penulisan Tesis sebagaimana disyaratkan oleh sekretariat Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan ini dipaparkan latar belakang yang mendasari alasan penulisan untuk meneliti topik yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan. Pada bab pendahuluan ini penulisan ditekankan terhadap pentingnya budaya organisasi dalam suatu organisasi seperti di PT. LG Electronics Indonesia. Keterkaitan masing-masing konsep ini selanjutnya dirumuskan ke dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk selanjutnya menjadi acuan untuk bab-bab selanjutnya, dalam usaha untuk mendapatkan jawaban yang dapat memperjelas pemahaman mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN

Dalam Bab II, menjelaskan kerangka teori konseptual dari penelitian tesis ini serta memperlihatkan teori-teori yang menjadi landasan penelitian, serta membangun kerangka konseptual dalam menganalisa permasalahan yang diteliti, kemudian penjabaran metodologi penelitian dalam melakukan penelitian tentang bagaimana menentukan responden dan sampel penelitian dan metode penelitian yang dipakai.

BAB III : OBYEK PENELITIAN

Pada bab III, dimuat gambaran singkat perusahaan yang memaparkan selang pandang tentang perusahaan yang menjadi obyek penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV, memuat pembahasan dan analisa penelitian atas data penelitian yang dipaparkan sesuai kerangka konseptual dan metode penelitian yang telah diusulkan dengan menggunakan program SPSS dan analisis LISREL dengan permodelan persamaan structural/*Structural Equation Modelling (SEM)*.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V, penulis menyampaikan kesimpulan yang diambil dari hasil analisis serta saran-saran yang dipandang perlu.