



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK  
PADA PT. ARUM NIRWANA GLOBAL, JAKARTA UTARA**

*Machmed Tun Ganyang & Karina Simamora  
(1-28)*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

*Suranto  
(29-40)*

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

*Endro Praponco & Bayu Kurniawan  
(41-54)*

**PERPEKTIF PASAR PELANGGAN PADA KESADARAN DAN KESENANGAN  
TERHADAP KEUTAMAAN MEDIA DELUSIF**

*Boyke Hatman  
(55-71)*

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM  
DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN**

*Sasli Rais  
(72-83)*

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI  
SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang  
(84-94)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Jatenangan Manalu  
(95-105)*

**PENGARUH Kecerdasan Emosional TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN  
PADA CV. CIPTA PANDI**

*Djano Lastro  
(106-117)*

**PENGARUH NILAI EKSPOR IKAN CUPANG TERHADAP PENDAPATAN  
EKSPOR IKAN HIAS DI INDONESIA**

**(Studi Kasus Data Ekspor Ikan Hias BPS Periode 2015-2019)**

*Windarko  
(118-129)*



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

**PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

**DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

**MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**STAF REDAKSI :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

**Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK  
PADA PT. ARUM NIRWANA GLOBAL, JAKARTA UTARA**

*Machmed Tun Ganyang & Karina Simamora  
(1-28)*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

*Suramto  
(29-40)*

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

*Endro Praponco & Bayu Kurniawan  
(41-54)*

**PERPEKTIF PASAR PELANGGAN PADA KESADARAN DAN KESENANGAN  
TERHADAP KEUTAMAAN MEDIA DELUSIF**

*Boyke Hatman  
(55-71)*

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM  
DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN**

*Sasli Rais  
(72-83)*

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI  
SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang  
(84-94)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Jatenangan Manalu  
(95-105)*

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN  
PADA CV. CIPTA PANDI**

*Djano Lastro  
(106-117)*

**PENGARUH NILAI EKSPOR IKAN CUPANG TERHADAP PENDAPATAN  
EKSPOR IKAN HIAS DI INDONESIA**

**(Studi Kasus Data Ekspor Ikan Hias BPS Periode 2015-2019)**

*Windarko  
(118-129)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK.  
DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

**Jatenangan Manalu**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen, Jakarta

*E-mail : jatenangan1960@gmail.com*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT.Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta yang berjumlah 150 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin, dimana jumlah sample dalam penelitian ini adalah 60 orang.*

*Berdasarkan hasil korelasi sebesar  $r = 0,545$  hal ini menyatakan adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara budaya organisasi dengan Prestasi kerja Karyawan. Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai  $29,7\%$ , yang mempunyai arti bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat prestasi kerja karyawan mempunyai kontribusi hanya sebesar  $29,7\%$  ,sedangkan  $70,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.*

*Hasil koefisien regresi  $Y = 23,304 + 0,429 X + e$ . Nilai Konstanta (a) sebesar  $23,304$  , artinya apabila tidak ada budaya organisasi (X) atau nilainya adalah 0, maka Prestasi kerja karyawan (Y) sebesar  $23,304$ . Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar  $0,429$  artinya setiap kenaikan budaya organisasi (X) sebesar 1 satuan maka nilai Prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar  $0,429$  tingkat.. Dalam uji hipotesis penelitian ini nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4.946 > 1,671$ ), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ( $H_a$ ) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta*

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Prestasi Kerja*

**I. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki

karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi

perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja perusahaannya.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Bagi PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta, prestasi kerja sangat terkait erat dengan output yang akan didapat dan kelangsungan hidup perusahaan. Sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan besar, jika prestasi kerja karyawan rendah. Meningkatkan prestasi karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan usaha.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. Prestasi kerja untuk tiap-tiap karyawan dalam suatu organisasi tidaklah sama, dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki prestasi kerja yang tinggi, akan tetapi hal tersebut tidak mudah untuk dicapai, banyak karyawan yang memiliki prestasi yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja. Prestasi kerja karyawan yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi organisasi, karena prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Terdapat berbagai aspek yang dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja karyawan, diantaranya budaya organisasi merupakan fondasi atau landasan untuk membangun perusahaan. Pengembangan budaya organisasi menjadi titik kritis dalam menciptakan prestasi kerja karyawan yang optimal guna tercapainya organisasi yang unggul. Saat ini PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta masih berupaya dalam membentuk suatu budaya organisasi yang kuat. Dari sudut pandang budaya, organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu organisasi dengan budaya lemah (*weak culture organization*) dan organisasi yang memiliki budaya kuat (*strong culture organization*). Idealnya adalah organisasi yang berhasil membentuk budaya organisasi yang kuat karena di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki *shared value* yang konsisten dan memiliki tujuan dan perilaku yang sama dan efektif. Namun *strong culture organization* tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan perlu proses untuk dikembangkan. Pembentukan budaya organisasi pada setiap perusahaan melewati proses yang berbeda-beda. Ada perusahaan yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Pengalaman-pengalaman itu pada akhirnya bisa menjadi pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai aturan yang menjadi semangat bersama. Ada pula

budaya organisasi yang secara sengaja dirancang berdasarkan kesepakatan para anggota manajemen puncak organisasi tersebut.

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Budaya Organisasi

#### 2.1.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002:289)

“Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.”

Menurut Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2015 : 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa : “ Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

Menurut Siagian Sondang P (2002:27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari berbagai definisi di atas maka dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem yang dipercayai (dianut) dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi, yang kemudian hal tersebut mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi itu sendiri.

#### 2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002:294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, sehingga tercapai prestasi kerja yang maksimal.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

#### 2.1.3 Indikator budaya organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006:349) adalah sebagai berikut :

- a. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)  
Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)  
Yaitu suatu tngkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif

- c. *Control (pengawasan)*  
Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- d. *Management support* (dukungan manajemen)  
Yaitu tingkat di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- e. *Communication pattern* (pola komunikasi)  
Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

## 2.2 Prestasi Kerja

### 2.2.1 Definisi Prestasi kerja

Menurut Mangkuprawira, (2005: 223), “Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Pendapat lain menyatakan “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan seseorang atau sekumpulan orang.” Nitisemito (2005: 68).

Menurut Sastrohadiwiryono (2013 : 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada

perusahaan. Rahmanto menyebutkan prestasi kerja atau prestasi kerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- a. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- c. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja dan budaya kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan

mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

### 2.2.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko, T. Hani (2015: 120) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Perbaikan Prestasi Kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan Penempatan Promosi, transper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk di antisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpanan-penyimpanan Proses Staffing Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau

kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

- g. Ketidakakuratan Informasional Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
- h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang adil Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar budaya organisasi, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

### 2.2.3 Indikator Prestasi kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja.  
Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Pengetahuan.  
Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang

berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

c. Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

d. Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

### 2.3 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Prestasi kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Keutamaan budaya kerja merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya mempunyai kekuatan penuh, berpengaruh pada individu dan prestasi kerja bahkan terhadap lingkungan kerja.

Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan

berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun karyawan.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Metode Pengumpulan data

Penelitian dilakukan di PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta yang beralamat di jalan Pegangsaan 2 Kelapa Gading Jakarta Utara 14250.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
- b. Kuseioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.

- c. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta yang berjumlah 150 orang karyawan.

Sedangkan besarnya sampel yang diambil sebanyak 60 orang dan jumlah tersebut diambil dengan tehnik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah rumus Slovin Surahman (2008:82).

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel bebas (*independent variable*). Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*independent variable*) merupakan suatu variabel yang bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel yang lain, bahkan variabel ini merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : budaya organisasi
- b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu prestasi kerja karyawan.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisa Regresi

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel prestasi kerja apabila variabel budaya organisasi mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah

$$Y = a + bX + e$$

**Tabel**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.304	3.231		7.213	.000
Budaya organisasi	.429	.087	.545	4.946	.000

a. Dependent Variable:  
Prestasi kerja

Berdasarkan hasil output bentuk persamaan regresi kedua variable tersebut dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 23,304 + 0,429 X + e$ . Nilai Konstanta (a) sebesar 23,304 , artinya apabila tidak ada budaya organisasi (X) atau nilainya adalah 0, maka Prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 23,304. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,429 artinya setiap kenaikan budaya organisasi (X) sebesar 1 satuan maka nilai Prestasi kerja

karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,429 tingkat

## 2. Analisa Koefisien korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi serta seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel budaya organisasi dengan prestasi kerja diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi.

**Tabel**  
**Correlations**

		Prestasi kerja	Budaya organisasi
Prestasi kerja	Pearson Correlation	1	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Budaya organisasi	Pearson Correlation	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis korelasi sederhana diperoleh nilai korelasi antara budaya organisasi dengan prestasi kerja adalah 0,545 hasil ini menyatakan adanya hubungan yang cukup kuat dan

positif antara budaya organisasi dengan Prestasi kerja Karyawan

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable budaya organisasi terhadap variable prestasi kerja.

### Determinations Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 <sup>a</sup>	.297	.285	2.801

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Hasil analisa determinasi diperoleh angka koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.297 atau 29,7% %. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap tingkat prestasi kerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta mempunyai kontribusi hanya sebesar 29,7% , sedangkan sisanya sebesar 70,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### 3. Uji Hipotesis atau Uji t

Selanjutnya untuk dapat mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh yang signifikan (nyata) budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta, maka perlu diadakan pengujian hipotesa. Dimana dengan pengujian ini dapat di ketahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis.

Dari hasil perhitungan analisa data dapat dilihat bahwa nilai signifikansi

adalah lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4.946 > 1,671$ ), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian ( $H_a$ ) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta.

Beberapa saran yang dapat dilakukan oleh PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta dalam usaha mereka guna meningkatkan prestasi kerja pegawainya antara lain :

1. Agar budaya organisasi yang telah diberlakukan perusahaan agar dapat dipertahankan dan di tambah lebih baik kembali agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat atau tetap terjaga.
2. Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 2005, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta
- Handoko, T hani, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S,P, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta
- Sastro Madiwiryono, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE
- Sondang P. Siagian. 2002. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta
- Surahman et. all. 2008. *Metodologi Penelitian*. ttp: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia
- Wibowo. (2006). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers