



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**AKTIVA TETAP PENGARUH AKTIVA TETAP TERHADAP PEROLEHAN LABA BERSIH
(STUDI KASUS PADA PT ALTON INTERNATIONAL RESOURCES)**

*Jajang Cukmana
(1-14)*

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA
SDN SASAKPANJANG 01 KECAMATAN TAJUGHALANG KABUPATEN BOGOR**

*Syaiful Bahri Ritonga
(15-27)*

**TINJAUAN KAPASITAS KERJA KARYAWAN DENGAN ANASIR
KOMUNIKASI DAN MOTIVASI PADA PT. STU**

*Boyke Hatman
(28-38)*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. SEJAHTERA KELOLA ABADI

*Wakhyudin & Teguh Prasetyo
(39-52)*

**PENGARUH EFEKTIFITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KESYAHBANDARA UTAMA TANJUNG PRIOK JAKARTA**

*Endro Praponco & Susi Sri Maulani
(53-76)*

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan
pada PT. Anugerah Kharisma Jaya**

*Badrian
(77-92)*

PENGENALAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI BERBASIS KOMPUTER

*Djano Lastro
(93-105)*

**PENGARUH MATEMATIKA BISNIS TERHADAP PERENCANAAN BISNIS USAHA
KECIL DAN MENENGAH (STUDI KASUS ANALISIS BEP PADA STAR COFFEE)**

*Windarko
(106-112)*

**PENGARUH CAR, LDR DAN BOPO TERHADAP ROA BANK UMUM SWASTA NASIONAL
DEVALISA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang
(113-124)*

**ANALISA FAKTOR-FAKTOR PENENTU HASIL PRODUKSI KORAN EKONOMI
PADA PT. AKSARA GRAFIKA PRATAMA**

*Pandojo
(125-133)*

KEBIJAKAN PUBLIK DALAM TINJAUAN EKONOMI ISLAM

*Sasli Rais
(135-149)*

**PENGARUH PROMOSI TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN
PADA PT. SANGHIANG PERKASA**

*Jatenangan Manalu
(150-155)*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEJAHTERA KELOLA ABADI

Wakhyudin

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : wahyudins@yahoo.com

Teguh Prasetyo

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : teguh.pras.88@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sejahtera Kelola Abadi yang berjumlah 200 orang. Sedangkan sample dalam penelitian ini diambil bagian dari jumlah populasi yaitu 25 % dari jumlah populasi sebanyak 50 orang.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi. Nilai korelasi sebesar $0,780$ menunjukkan terdapat hubungan positif kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga makin tinggi. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,608$, artinya $60,8\%$ variasi variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar $39,2\%$ dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti : gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja. Diperoleh persamaan regresi $Y = 1,927 + 0,598 X + e$. Nilai konstanta (a) sebesar 1.927 artinya apabila budaya organisasi (X) nilainya adalah 0 , maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1.927 . Koefisien regresi (b) sebesar 0.598 artinya apabila budaya organisasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.598 satuan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung $> t$ table yaitu $(8.631 > 2,020)$.

Kata Kunci : *Budaya organisasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam bagi PT. Sejahtera Kelola Abadi, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya

perusahaan. Apabila para karyawannya memiliki kinerja yang baik maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi

adalah kemerosotan pada perusahaan tersebut. Namun dalam beberapa kasus PT. Sejahtera Kelola Abadi menemui bahwa tingkat kinerja yang dimiliki oleh beberapa karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai sasaran perusahaan pemimpin harus mampu membawa organisasinya menghadapi tantangan persaingan global dengan cara membentuk dan menciptakan pegawai yang terus bermotivasi dalam melakukan aktifitas kerjanya. Beberapa kasus menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian atasan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi belum memiliki gaya kepemimpinan yang maksimal. *Leadership skills* atau kemampuan kepemimpinan, hendaknya dimiliki oleh setiap atasan, sehingga mereka memiliki rasa tanggung jawab dan sikap sebagai seorang pemimpin agar mereka dapat ikut mengarahkan dan mengoperasikan organisasi secara maksimal. Beberapa atasan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi kurang mengenal pegawai bawahan mereka dengan baik sehingga mereka tidak mengetahui keinginan, kebutuhan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Sebagian karyawan PT. Sejahtera Kelola Abadi juga mengeluhkan tentang kurangnya tingkat disiplin beberapa karyawan. Beberapa kasus menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan yang kurang mematuhi SOP yang diberlakukan oleh perusahaan. Tentunya hal ini cenderung akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Disiplin bermakna tertib, baik cara maupun waktu. Disiplin baik waktu maupun cara sangat mempengaruhi

prestasi kerja karyawan. Disiplin cara, mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas. Sedangkan disiplin waktu akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara kuantitas.

Kurang bersemangatnya karyawan PT. Sejahtera Kelola Abadi dalam bekerja mengidentifikasikan jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan tidaklah stabil. Hal ini tentunya akan menjadi kendala karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang maksimal atau mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya ditentukan oleh adanya dorongan yang kuat dari karyawan tersebut. Makin kuat motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, cenderung memperlihatkan prestasi kerja yang lebih baik pula dalam bentuk kuantitas maupun dalam bentuk kualitas. Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dominan bagi seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Makin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan makin tinggi pula kemungkinannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Saat ini PT. Sejahtera Kelola Abadi PT. Sejahtera Kelola Abadi masih berupaya dalam membentuk suatu budaya organisasi yang kuat, hal ini dikarenakan masih adanya perselisihan diantara karyawan yang terjadi dikarenakan adanya suatu kebiasaan yang terjadi diantara para karyawan yang terbentuk dari suatu budaya atau kebiasaan. Selain itu perubahan lingkungan yang sering terjadi antara lain perubahan situasi politik, ekonomi, sosial serta lingkungan dapat merubah kondisi

budaya organisasi diperusahaan dan mempengaruhi adanya perubahan organisasi yang meliputi visi, misi, strategi, dan target perusahaan, hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dimana harus melakukan perubahan dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan perubahan yang dilakukan oleh perusahaan, Pengembangan budaya organisasi menjadi titik kritis dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal guna tercapainya organisasi yang unggul.

PT. Sejahtera Kelola Abadi dalam menghadapi era global dan persaingan perusahaan lain yang sejenis, perlu menyadari dilakukakan perbaikan internal perusahaan dengan memperhatikan kepada masalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini perlu dianalisa lebih dalam dalam upaya meningkatkan laba perusahaan yang saat ini terjadi penurunan.

Atas dasar pemikiran tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang

diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi, sehingga harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Cushway dan Lodge (GE:2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang akan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Dari berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan 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

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006 : 294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Ciri-ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006:289), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi antara lain adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Indikator budaya organisasi

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

1. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)
Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)
Yaitu suatu tngkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.

3. *Control (pengawasan)*
Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. *Communication pattern* (pola komunikasi)
Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas terhadap pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:72) terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Motivasi Kerja,

Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2. Disiplin kerja,

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

3. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

4. Keterampilan dan kemampuan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

5. Gaya kepemimpinan

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

8. Lingkungan dan Iklim Kerja
Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.
9. Sarana Produksi
Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.
10. Teknologi
Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
11. Kesempatan Berprestasi
Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.
12. Budaya Organisasi
budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68)

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993:37) cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain:

1. **Diagnosis**
Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja.
2. **Pelatihan**
Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.
3. **Tindakan**
Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil

sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2002:378) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekatisempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilanaktivitas, maupun tujuan-tujuan yangdiharapkan dari suatu aktivitas. Kualitaskerja diukur dari banyaknya produksi yang dihasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya.
3. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan selama satu tahun dan dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
4. Keandalan karyawan

Keandalan karyawan adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan karyawan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Pada tahun 1992 dalam bukunya *Corpurate Culture and Performance*, Kotter dan Heskett telah mengemukakan pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Ada empat kesimpulan berdasarkan penelitian (Tika, 2006 : 139), yaitu :

1. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti dalam kinerja organisasi jangka panjang.
2. Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang menomorsatukan kinerja mengakibatkan dampak kinerja negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan.
3. Budaya organisasi yang menghambat peningkatan kinerja jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya mudah berkembang bahkan dalam organisasi-organisasi yang mendorong perilaku yang tidak tepat dan menghambat perubahan secara kearah strategis yang lebih tepat, cenderung muncul perlahan-lahan, biasanya sewaktu organisasi berkinerja baik.

4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Dalam Kotter dan Heskett (1997 : 18) menyatakan budaya yang kuat sering dikatakan membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai. Kadang-kadang ditegaskan bahwa nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah organisasi, rasa komitmen atau loyal selanjutnya dikatakan membuat orang berusaha lebih keras. Budaya yang juga dikatakan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berstandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory yang menjelaskan hubungan antara variable bebas dan terikat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pengumpulan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PT. Sejahtera Kelola Abadi yang berjumlah 200 orang.

Menurut Subiyakto (2000:57), sampel adalah beberapa ukuran data yang berasal dari sebagian objek yang diteliti. Dalam penelitian ini sampel diambil dari sebagian populasi untuk diteliti. Menurut Arikunto (2002) besarnya sampel dalam penelitian adalah apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil diantara 10 persen sampai 15 persen atau 20 persen sampai 25 persen atau lebih".

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang yaitu 25 % jadi jumlah populasi yang ada.

Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, setiap jawaban akan diberi skor (Sugiono, 2006:105)

Teknik Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Sugiyono (2007:30) Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Koefisien Determinasi

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat. R sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat, atau variasi variable bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variable terikat. Sebaliknya R sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat adalah sempurna atau variasi variable bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variable terikat.

Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable terikat (kinerja karyawan) apabila variable bebas (budaya organisasi) mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah berhubungan positif atau negatif. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variable independen dengan variable dependen.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Penentuan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif merupakan

langkah awal yang dilaksanakan dalam pengujian ini.

Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh pada output tabel coefficients dengan nilai 0,05 atau dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

HASIL ANALISIS DAN INTERPRESTASI

Analisa Korelasi

Seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi.

Tabel 4.4
Correlations

		Kinerja Karyawan	Budaya organisasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Budaya organisasi	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Dari hasil analisis korelasi sederhana melalui perhitungan SPSS 17 diperoleh nilai korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah 0,780 Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan karena hasil perhitungan berada di rentang 0,600–0,800,

sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

Koefisien Determinasi

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variable budaya organisasi yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable kinerja karyawan. Hasil

analisa determinasi dapat dilihat pada *output Model Summary*. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable budaya organisasi terhadap variable kinerja karyawan.

Tabel 4.5
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.600	.19489

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Berdasarkan output diperoleh angka koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.608 atau 60,8%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain, yaitu kemampuan dan lingkungan.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variable kinerja karyawan apabila variable budaya organisasi mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable budaya organisasi dengan variable kinerja karyawan apakah berhubungan positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX + e$

Tabel 4.6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.927	.298		3.109	.003
Budaya organisasi	.598	.069	.780	8.631	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,598 dan nilai konstanta (a) sebesar 1,927. Dengan

demikian bentuk persamaan regresi antara variable budaya organisasi dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 1,927 + 0,598 X +$

e. Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 1,927 artinya apabila budaya organisasi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1,927. Koefisien regresi (b) variable budaya organisasi sebesar 0,598; artinya apabila nilai budaya organisasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,598 satuan.

Uji t

Untuk mengetahui apakah variable budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan digunakan uji koefisien regresi sederhana (uji t). Uji signifikansi koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah pengaruh yang terjadi dalam penelitian ini berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

Dari *output tabel Coefficients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung > t table ($8.631 > 2,020$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya : terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi.

Interpretasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisa data terbukti terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi. Hal ini didasarkan dari hasil perhitungan korelasi sederhana antara pasangan data variable budaya organisasi dengan variable kinerja karyawan menghasilkan harga koefisien korelasi sebesar 0,780. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja

karyawan adalah kuat dan positif, artinya makin tinggi tingkat budaya organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan makin tinggi pula kinerja mereka. Kontribusi variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,608. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 60,8% variasi variable kinerja karyawan dijelaskan oleh variable budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu : gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara pasangan data budaya organisasi dengan kinerja karyawan diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,598 dan nilai konstanta (a) sebesar 1,927. Dengan demikian persamaan regresi antara variable budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah $Y = 1,927 + 0,598 X + e$. Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 1,927 artinya apabila variable budaya organisasi (X) nilainya adalah 0, maka variable kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1,927. Koefisien regresi (b) sebesar 0,598 artinya apabila nilai variable budaya organisasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai variable kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,598 satuan. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung > t table yaitu ($8.631 > 2,020$). Ini berarti tujuan penelitian yaitu untuk

mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi telah terjawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisa data terbukti terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi.

1. Hasil perhitungan korelasi sederhana sebesar 0,780. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah kuat dan positif, artinya makin tinggi tingkat budaya organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan makin tinggi pula kinerja mereka. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,608. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 60,8% variasi variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu : gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi adalah $Y = 1,927 + 0,598 X + e$. Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 1.927 artinya apabila variable budaya organisasi (X) nilainya adalah 0, maka variable kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1.927. Koefisien regresi (b)

sebesar 0.598 artinya apabila nilai variable budaya organisasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai variable kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.598 satuan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung $> t$ table yaitu $(8.631 > 2,020)$. Ini berarti tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Kelola Abadi telah terjawab.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PT. Sejahtera Kelola Abadi yaitu :

1. PT. Sejahtera Kelola Abadi seyogyanya melakukan sistem penilaian kinerja yang dikaitkan dengan budaya organisasi sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan seberapa baik karyawan berkinerja sesuai dengan budaya organisasi. Dalam upaya pengembangan PT. Sejahtera Kelola Abadi disarankan untuk selalu berupaya melakukan pengembangan

terhadap beberapa komponen budaya dan membangun jejaring budaya. Komponen-komponen budaya tersebut dapat dikembangkan untuk mewujudkan budaya pembelajaran dan penciptaan pengetahuan organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Karena prosesnya yang kompleks, maka perusahaan juga disarankan dapat meminta bantuan pada konsultan guna membangun budaya yang kuat dalam organisasi mereka. Peranan konsultan dalam proses ini bersifat sangat vital, keberadaan konsultan dapat mendefinisikan setiap nilai yang sesuai dengan organisasi dan mengarahkan pengembangan budaya yang selaras yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Schein. (1992). *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Timpe, A. Dale. (1993). *Kinerja (Performance)*. Jakarta : PT.Elex Media Komputindo.
- Thoha, Miftah. (2003). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara. Jakarta.