



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT MUTIARA GLOBAL INDUSTRY**

**SKRIPSI**

**Disusun Oleh :**

**Alam Danur Mauldan  
0211 14 334**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2019**

## ABSTRAK

Alam Danur Mauldan NPM 021114334. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Global Industry. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Dr. H. Radjab Tampubolon dan Anggota Komisi Pembimbing Herman SE, MM

Penelitian ini ditunjukan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT> Mutiara Global Industry. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukan untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Global Industry.

Penelitian mengenai Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Global Industry yang beralamatkan di Jl. Raya Pemda, Pasir Jambu, Sukaraja, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuisioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Global Industry. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini, menggunakan fakta bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan pada PT. Mutiara Global Industry. Dimana, hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,456 artinya hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Global Industry memiliki hubungan yang sedang. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 20,8% dan sisanya 79,2% di sebabkan oleh faktor lain di luar budaya organisasi. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi di peroleh hasil nilai  $t$  hitung = 3,988 dan angka tersebut lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu 1,677. Karena Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,988 > 1,677$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT.Mutiara Global Industry.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MUTIARA GLOBAL INDUSTRY**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MUTIARA GLOBAL INDUSTRY**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

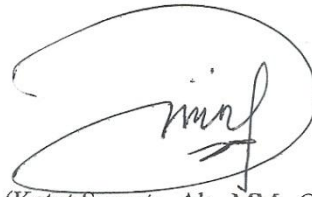
Pada Hari : Kamis, Tanggal : 9 / Mei / 2019

Alam Danur Mauldan

0211 14 334

Menyetujui

Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA, PIA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



( Herman, SE., MM )

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2019**

**Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulisan dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, penulis meyakini bahwa parameter seseorang adalah keinginan dan kemauan dalam melakukan sesuatu, tanpa kerja keras sukses hanyalah cerita dan sukses yang sesungguhnya adalah ketika kelak di tempatkan di surganya oleh Allah SWT. Dalam skripsi ini penulis mengambil judul “**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA GLOBAL INDUSTRI**”. Dalam penyusunan proposal penelitian ini banyak pihak yang membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Bibin Rubini, S.Pd, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak, MM, CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
3. Ibu Tutus Rully, SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
4. Ibu Yudhia Mulya, SE, MM. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
5. Bapak Dr. H. Radjab Tampubolon. Selaku Ketua Komisi Pembimbing
6. Bapak Herman, SE, MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing
7. Para Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya
8. Ike Rachmawati selaku ibu kandung yang tidak pernah lelah dalam memberikan motivasi serta doa dalam menyelesaikan studi ini
9. Achmad Hidayat selaku ayah kandung yang telah bekerja keras dalam mendukung penulis untuk menyelesaikan sarjana
10. Bapak Sukma Nugraha selaku Direktur Utama PT Mutiara Global Industri yang sudah sangat baik hati memberi kesempatan penulis untuk penelitian di perusahaan
11. Akbar Maulana selaku staf pada PT Mutiara Global Industri yang sangat baik hati mendampingi penulis saat melakukan penelitian di perusahaan
12. Muhammad Dary Abdulrahman yang telah baik hati untuk mendukung penulisan skripsi
13. Noviyanti yang telah baik hati membantu dalam kelancaran penulisan skripsi
14. Kicang yang telah baik hati membantu dalam kelancaran penulisan skripsi

Semoga semua bantuan dan dorongan moril yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis mendapatkan ganjaran dari Allah SWT. Penulis sangat berterimakasih dan sangat bersyukur karena Allah SWT sudah mempertemukan penulis dengan orang yang berbaik hati untuk membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, tanpa ridhonya penulis tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.

Bogor, Desember 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Budaya Organisasi .....	12
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	12
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	13
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	14
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi ..	15
2.2.5 Fungsi Budaya Organisasi.....	16
2.2.6 Indikator Budaya Organisasi .....	17
2.3 Kinerja Karyawan .....	18
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	18
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	18
2.3.3 Penilaian Kinerja .....	19
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.4 Penelitian Sebelumnya .....	21
2.4.1 Penilaian Sebelumnya .....	21
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	23
2.5 Hipotesis Penelitian.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	25
3.2.1 Objek Penelitian .....	25



3.2.2	Unit Analisis.....	25
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	25
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	25
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	26
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	27
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	27
3.6.1	Data Primer .....	27
3.6.2	Data Sekunder .....	29
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data .....	29
3.7.1	Uji Validitas .....	29
3.7.1.1	Uji Validitas Budaya Organisasi .....	30
3.7.1.2	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	31
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.7.2.1	Uji Reliabilitas Budaya Organisasi .....	33
3.7.2.2	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	33
3.7.3	Analisis Deskriptif.....	33
3.7.4	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	34
3.7.5	Analisis Koefisien Determinasi.....	34
3.7.6	Uji Hipotesis.....	35
3.7.7	Hubungan Fungsional Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Mutiara Global Industry.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	37
4.1.1	Kegiatan Usaha .....	38
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	38
4.2	Profil Responden.....	40
4.3	Pembahasan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Global Industry .....	42
4.3.1	Budaya Organisasi pada PT. Mutiara Global Industry ...	42
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Global Industry ....	57
4.3.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	65
4.3.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.3.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	67
4.4	Hubungan Fungsional Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan .....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1.	Simpulan .....	69
5.2.	Saran.....	69

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penjualan pada PT Mutiara Global Industry Tahun 2015-2017.....	2
Tabel 2	Ketidakhadiran karyawan Tahun 2017 .....	4
Tabel 3	Data Evaluasi Kinerja Karyawan Tahun 2015-2017.....	5
Tabel 4	Penelitian Sebelumnya .....	21
Tabel 5	Operasional Variabel .....	26
Tabel 6	Skala Likert .....	28
Tabel 7	Kriteria Penilaian Kuesioner .....	28
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	30
Tabel 9	Kisi-kisi Budaya Organisasi .....	31
Tabel 10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	31
Tabel 11	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan.....	32
Tabel 12	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien $\alpha$ Cronbach.....	32
Tabel 13	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya .....	34
Tabel 14	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 15	Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
Tabel 16	Data Karyawan Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 17	Pendapat Responden Mengenai Tuntutan Untuk Inisiatif dalam Bekerja.....	43
Tabel 18	Pendapat Responden Mengenai Menerima Resiko dalam Pekerjaan...	43
Tabel 19	Pendapat Responden Mengenai Menjadi Inovatif Dalam Bekerja.....	44
Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Dengan Tepat dan Cermat.....	45
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Dengan Akurat Sesuai Dengan Instruksi .....	45
Tabel 22	Pendapat responden mengenai perusahaan menghimbau untuk memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan.....	46
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai Penekanan Hasil yang Optimal .....	47
Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai Meningkatkan Efektifitas Bekerja Guna Mencapai Hasil yang Memuaskan.....	47
Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan dengan Sepenuh Hati .....	48
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Sesuai Deadline yang Diberikan Perusahaan.....	48
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan dengan Kerja Sama Tim.....	49
Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Membantu Satu Divisi atau Divisi Lain yang Membutuhkan Bantuan .....	49
Tabel 29	Pendapat responden mengenai menjadi satuan yang kompak demi hasil yang optimal.....	50

Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai Menjalankan Pekerjaan Dengan Giat Sesuai Dengan Tanggung Jawab yang Diberikan .....	51
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Datang Tepat Waktu Guna Pekerjaan terselesaikan Dengan Cepat.....	51
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai Membagi Informasi Pekerjaan dengan Rekan Setim .....	52
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai Rasa Nyaman dengan Lingkungan Organisasi .....	52
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai Merasa Dihargai Sebagai Karyawan Bukan Sebagai Alat Perusahaan .....	53
Tabel 35	Pendapat Responden Mengenai Mengutamakan Visi Misi Perusahaan .....	53
Tabel 36	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden.....	54
Tabel 37	Pendapat Responden Mengenai Mengurangi Kesalahan Dalam Tugasnya.....	57
Tabel 38	Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Dengan Penelitian .....	57
Tabel 39	Pendapat Responden Mengenai Memeriksa Kembali Hasil Pekerjaan	58
Tabel 40	Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Sesuai Target .	58
Tabel 41	Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Sesuai Jumlah yang Ditentukan.....	59
Tabel 42	Pendapat Responden Mengenai Mampu Melakukan Tugas Tambahan yang Diberikan.....	59
Tabel 43	Pendapat Responden Mengenai Memiliki Jadwal Pelaksanaan Tugas	60
Tabel 44	Pendapat responden mengenai melaksanakan tugas yang di bebaskan	61
Tabel 45	Pendapat Responden Mengenai Mengevaluasi Tugas yang Diberikan	61
Tabel 46	Pendapat Responden Mengenai Bertanggung Jawab Atas Tugas yang Diberikan .....	62
Tabel 47	Pendapat Responden Mengenai Mempertanggung Jawabkan Tugas Kepada Atasannya .....	62
Tabel 48	Pendapat Responden Mengenai Bersedia Menerima Resiko Atas Pekerjaan .....	63
Tabel 49	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden.....	63
Tabel 50	Nilai Interval Koefisien .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Data Evaluasi Kinerja Karyawan .....	5
Gambar 2. Konstelasi Penelitian .....	24
Gambar 3. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	36
Gambar 4. Populasi Responden .....	41
Gambar 5. Pendidikan Karyawan .....	41
Gambar 6. Karyawan Berdasarkan Usia .....	42
Gambar 7. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	67

## LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Riset.....	80
Lampiran 2	Profil Responden .....	84
Lampiran 3	Kusioner.....	84
Lampiran 4	Hasil Kodingan .....	86

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Indonesia sebagai negara berkembang, berusaha memajukan sektor industrinya untuk dapat bersaing dengan negara lainya, terutama industri baja yang saat ini sedang berkembang salah satu perusahaan tersebut adalah PT Mutiara Global Industri yaitu sebuah perusahaan rekayasa dan pabrikan baja. PT Mutiara Global Industry berkomitmen untuk menjadi kontruksi baja yang selalu mengutamakan keselamatan, mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. PT Mutiara Global Industri berdiri sejak bulan September 2012. PT Mutiara Global Industry berlokasi di Jl. Alternative Sentul, Mutiara Sentul, dan workshopnya berlokasi di Pasir Jambu, Kabupaten Bogor.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang unggul dan handal maka segala proses produksi dan operasi yang dilakukan suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membawa keuntungan karena dapat membantu mengembangkan organisasi yang lebih baik. Salah satu sumber daya manusia yang baik berkaitan dengan kinerja dari karyawan. Campbell (2010: 67) menjelaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Organisasi membutuhkan kinerja individu yang tinggi dalam rangka memenuhi tujuan untuk memberikan sebuah produk dan layanan yang dimiliki agar bisa mencapai keunggulan kompetitif

Budaya organisasi adalah mengenai aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu pada nilai dan norma yang meliputi seluruh bagian suatu bisnis. Menurut Chatab (2007: 72) budaya organisasi dapat di fungsikan sebagai: identitas organisasi, *social cohesion* (pengikat/pemersatu), sources, (sumber inspirasi), sumber penggerak dan pola perilaku, pengikat nilai tambah, pengganti formalitas, dan mekanisme adaptasi terhadap perusahaan. Hal ini tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan. Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budidaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi. Budaya dikembangkan dan mengekspresikan dirinya sendiri dalam cara yang berbeda di dalam organisasi, oleh karena itu budaya organisasi terdapat ketidaksamaan dalam beberapa hal. Tidak ada budaya yang ideal, hanya ada budaya yang sesuai. Setiap manusia memiliki bekal untuk hidup yang

disebut budi dan akal dan budaya *culture*. Tantangan yang cukup kompleks adalah mengubah budaya kerja lama yang tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja yang baru pada seluruh pegawai atau karyawan secara sukarela dan partisipasi pegawai secara sukarela

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang tidak lepas dari masalah-masalah yang terkait dengan terciptanya perasaan yang dimiliki bersama akan suatu realitas organisasi yang berakibat pada suatu pemahaman yang lebih baik terhadap nilai-nilai sebuah organisasi. Inti dari asumsi ini adalah nilai yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Nilai merupakan standar dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam sebuah budaya saat bekerja dan berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Kinerja dalam suatu organisasi memengaruhi hasil dari kegiatan suatu organisasi, apabila terdapat kegiatan yang baik dalam organisasi maka akan menghasilkan sesuatu yang baik dan memberikan benefit bagi organisasi itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar prabu (2013;67)

Dalam tujuan untuk mencapai kesuksesan yang sesuai dengan harapan perusahaan tentunya ada sebuah proses yang menjadi faktor penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk menunjukkan baik dan buruknya kualitas perusahaan di mata konsumen. Memiliki sumber daya manusia yang baik tentu akan mendorong perusahaan pada situasi yang sesuai dengan harapan. Selain sumber daya manusia faktor lainnya adalah bagaimana budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut dapat diterima oleh setiap karyawan sebagai identitas dan menambah komitmen organisasi. PT Mutiara Global Industry kini memiliki beberapa kendala yang sedang terjadi, diantaranya adalah kinerja karyawan yang belum maksimal, dan penjualan yang belum mencapai target.

Hal tersebut dapat berdampak terhadap produktivitas penjualan, data penjualan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 4  
Penjualan pada PT Mutiara Global Industry  
Tahun 2015-2017

No	Tahun	Periode	Target (Ton)	Terealisasi Unit (Ton)	Persentase
1	2015	1 Januari – 31 Desember 2015	1000	460	46
2	2016	1 Januari – 31 Desember 2016	1200	696	58
3	2017	1 Januari – 31 Desember 2017	1500	810	54

Sumber : PT Mutiara Global Industri 2017

Turunnya penjualan dan tidak stabilnya penjualan dalam beberapa tahun merupakan indikasi lemahnya kekuatan persaingan dan strategi yang diterapkan oleh PT Mutiara Global Industry dalam menghadapi persaingan, sehingga perlu dikaji apa yang menjadi penyebab adanya penurunan penjualan serta usaha apa yang dapat meningkatkan penjualan. Beberapa kondisi yang dialami PT Mutiara Global Industry sehingga belum mencapai penjualan yang maksimal. Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi yaitu :

1. Produk baja yang harga lebih mahal, hal ini dikarenakan berasal dari peleburan biji besi asli sehingga *consumer retail* lebih memilih produk baja dengan harga yang lebih murah
2. Banyaknya pertumbuhan perusahaan yang memproduksi produk baja dengan spesifikasi tidak sesuai dengan standar SNI. Hal ini dikarenakan, banyaknya permintaan produk dengan toleransi melebihi standar SNI baik dari *consumer retail* atau perorangan.
3. Banyaknya jenis produk baja dengan desain yang sama serta harga yang relatif lebih murah, hal ini dikarenakan produk yang dihasilkan oleh para pesaing sebagian berasal dari peleburan besi tua, sehingga membuat produk tersebut banyak diminati oleh *consumer retail*
4. Pemasaran masih bersifat konvensional, penjualan berdasarkan pemesanan melalui *by phone, cash, dan email* sebagai sarana pemasaran produk.

(Sumber: PT. Mutiara Global Industry 2017)

Semakin meningkatnya kebutuhan akan permintaan produk baja, membuat persaingan semakin ketat khususnya pada *customer retail*, karena peran pada *customer retail* sangat dibutuhkan untuk mengembangkan akan kebutuhan perorangan, namun peluang untuk meningkatkan penjualan belum dimanfaatkan dengan sepenuhnya oleh marketing di PT Mutiara Global Industri. Diantaranya belum tercapainya target produksi bisa dilihat dari bagaimana karyawan bertanggungjawab terhadap perusahaan. Berikut data ketidakhadiran karyawan pada PT Mutiara Global Industry.



Tabel 5  
Ketidakhadiran karyawan  
Tahun 2017

No	Periode	Jumlah Karyawan	Ijin	Sakit	Alpa	Cuti	Jumlah	Peresentase
1	Januari	50	2	2	0	0	4	8
2	Februari	50	1	3	2	2	8	16
3	Maret	50	0	1	0	2	3	6
4	April	50	1	0	1	3	4	8
5	Mei	50	2	4	2	3	11	22
6	Juni	50	1	2	2	5	10	20
7	Juli	50	2	2	0	2	6	12
8	Agustus	50	2	3	2	2	9	18
9	September	50	0	1	1	3	5	10
10	Oktober	50	3	0	2	1	6	12
11	November	50	1	2	0	5	8	16
12	Desember	50	4	1	1	6	12	24

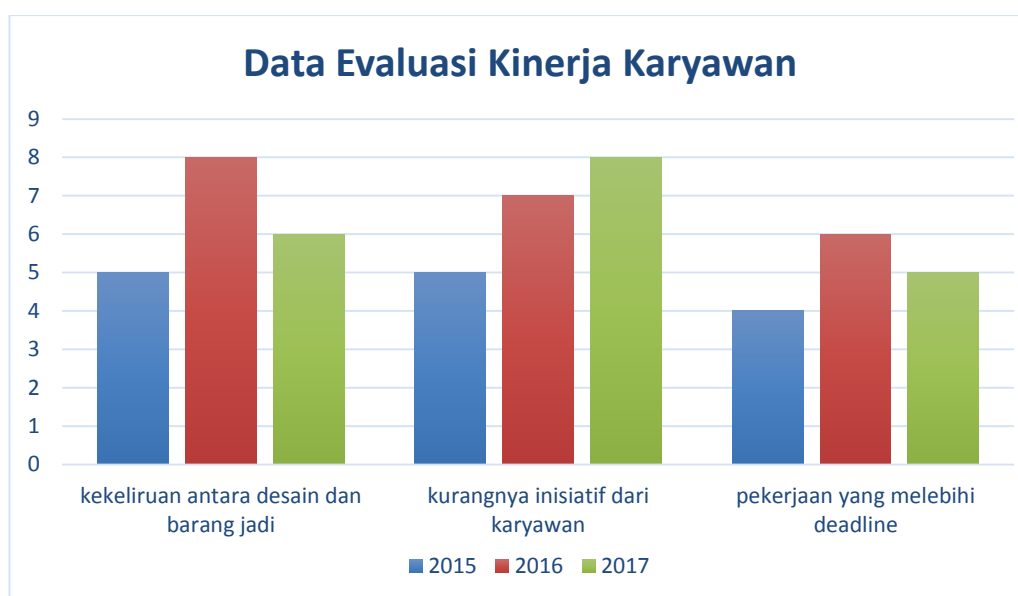
Sumber: PT.Mutiara Global Industry 2017

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa absensi pada periode Januari sampai Desember 2017 cenderung mengalami perubahan setiap bulannya. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan pada karyawan PT. Mutiara Global Industry. Terlihat dari absensi karyawan pada awal tahun 2017 hingga akhir tahun 2017 mengalami fluktuatif, terlihat dari ketidakhadiran karyawan paling banyak terjadi di bulan Desember yaitu sebanyak 24% dari total karyawan 50 orang yang berarti sebanyak 12 orang yang tidak hadir di bulan Desember, dan ketidakhadiran karyawan paling sedikit terjadi di bulan Maret yaitu 6% dari total karyawan 50 orang yang berarti dalam bulan Maret karyawan yang tidak hadir berjumlah 3 orang, sehingga dapat disimpulkan rata-rata ketidakhadiran karyawan dalam satu tahun sebanyak 14% dari 50 orang karyawan atau sebanyak 7 orang dari 50 orang karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan efek negatif terhadap kinerja dan perusahaan. Efek negatif tersebut dapat dilihat pada Tabel 3 yang menjelaskan bahwa adanya kekeliruan antara desain dan barang jadi, kurangnya inisiatif dari karyawan, dan pekerjaan yang melebihi *deadline*. Hal tersebut disebabkan karena ketidakdisiplinan karyawan pada PT Mutiara Global Industry.

Tabel 6  
Data Evaluasi Kinerja Karyawan  
Tahun 2015-2017

	2015			2016			2017		
	Kegagalan	Jumlah Produksi	%	Kegagalan	Jumlah Produksi	%	Kegagalan	Jumlah Produksi	%
Kekeliruan antara desain dan barang jadi	5	67	7,46	8	71	11,26	6	77	7,79
Kurangnya Inisiatif dari karyawan	5	50	10	7	50	14	8	50	16
Pekerjaan yang melebihi <i>deadline</i>	4	15	26,66	6	17	35,29	5	21	23,8

Sumber: PT. Mutiara Global Industry 2017



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 7  
Data Evaluasi Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat dilihat penilaian kinerja karyawan selama tiga tahun yaitu pada tahun 2015 hingga 2017, masih banyaknya kendala di perusahaan seperti adanya kekeliruan antara desain dan barang jadi yang mengalami fluktuatif. Kekeliruan terbesar terjadi pada tahun 2016 yaitu sebanyak 11,26% atau 8 kali terjadi kekeliruan, kurangnya inisiatif pada karyawan pun menjadi salah satu kendala perusahaan seperti masih banyaknya karyawan menunggu perintah sedangkan karyawan sudah mengetahui pekerjaan yang harus di kerjakannya tetapi masih banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap jam masuk kerja. Kurangnya inisiatif

karyawan terjadi paling besar pada tahun 2017 yaitu sebesar 16% yang berarti masih kurangnya inisiatif atau tingkat kedisiplinan karyawan di tahun tersebut. Sedangkan permasalahan lainnya adalah masih banyak pekerjaan yang melebihi *deadline* dari target yang sudah di tentukan perusahaan, seperti jatuh tempo pada produk pembuatan Box Container yang harusnya rampung pada januari akan tetapi terrealisasinya pembuatan barang tersebut adalah bulan februari, dan pekerjaan yang melebihi *deadline* tersebut mengalami kegagalan terbesar pada tahun 2017 yaitu sebanyak 23,8% atau sebanyak 21 kali mengalami kegagalan.

Menurut hasil wawancara dengan pihak HRD adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang menunggu perintah dari atasan, sehingga inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dari karyawan itu sendiri pun kurang
2. Adanya kekeliruan antara desain dengan barang jadi
3. Dari perusahaan PT. Mutiara Global Industry sudah memberikan *deadline* kepada karyawan akan tetapi masih adanya pekerjaan yang melebihi *deadline* yang sudah di targetkan
4. Sebagian dari pegawai terkadang terlalu santai dalam melakukan pekerjaan, hal ini terlihat ketika waktu istirahat selesai dan sudah waktunya memulai kembali pekerjaan akan tetapi sebagian karyawan masih sibuk mengobrol dan makan, sedangkan waktu istirahat sudah selesai

(Sumber: PT. Mutiara Global Industry 2017)

Tingkat disiplin yang rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana tingkat ketidak disiplin karyawan semakin meningkat setiap bulanya dan akan berdampak kepada penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan akan menghambat suatu pencapaian perusahaan terhadap target penjualan.

Perusahaan selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya, biasanya evaluasi tersebut dilakukan setiap satu kali produksi, setelah evaluasi kemudian perusahaan melakukan perbaikan terhadap permasalahan dan kendala apa saja yang sudah terjadi pada satu kali produksi tersebut. Evaluasi ini dilakukan oleh pihak HRD perusahaan.

Ketidaksamaan tujuan perusahaan dengan hasil yang di capai perusahaan terlihat dari visi dan misi perusahaan yang tidak sama dengan berjalannya perusahaan, terlihat dari visi dan misi perusahaan, yaitu:

- Visi:

Menjadi Perusahaan Konstruksi Baja Terbaik yang Didukung oleh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang Profesional, Tauhid dan Terhormat.

- Misi:
  1. Melakukan kegiatan yang mencerminkan nilai-nilai pengabdian kepada Allah untuk menumbuhkan iman yang lebih baik;
  2. Memastikan tidak ada kecelakaan fatal (tanpa kecelakaan) di seluruh area kerja dan untuk mengidentifikasi potensi bahaya di area kerja dan di luar area kerja;
  3. Meningkatkan keahlian sumber daya manusia untuk melakukan pelatihan yang sesuai sesuai dengan bidangnya;
  4. Memproduksi produk berkualitas tinggi sesuai dengan permintaan pelanggan, serta memenuhi persyaratan Sistem Manajemen Mutu (SMM) dan ramah lingkungan;
  5. Melakukan peningkatan berkelanjutan (KAIZEN) di setiap bagian sesuai dengan S (Keselamatan), Q (Kualitas), C (Biaya), D (Pengiriman), M (Moral), E (Lingkungan / Infrastruktur). (Target: 1 perbaikan / dept / bulan);
  6. Melakukan penghematan biaya (biaya) sebesar 10% di setiap departemen dan menganalisis setiap aspek kegiatan  
(Sumber: PT. Mutiara Global Industry 2017)

Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan mencerminkan kebiasaan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya, budaya itu sendiri adalah kebiasaan yang di lakukan dan membedakannya dengan yang lainnya, salah satu jenis budaya organisasi yang digunakan dalam perusahaan PT.Mutiara Global Industry yaitu menggunakan kaizen yang jika diartikan secara langsung maka arti kaizen adalah “Merubah menjadi lebih baik”. Di dalam Industri, Kaizen merupakan suatu strategi yang dipergunakan untuk melakukan peningkatan secara terus-menerus ke arah yang lebih baik terhadap proses produksi, kualitas produk, pengurangan biaya operasional, mengurangi pemborosan hingga peningkatan keamanan kerja. akan tetapi berbeda dengan kinerja yang di hasilkan pada PT. Mutiara Global Industry yang tidak sesuai dengan sistem budaya organisasi jenis kaizen karena produk yang di hasilkan jauh dari target produksi dan terlihat masih banyaknya produk cacat dan melebihi *deadline* yang di lakukan karyawan perusahaan.

Salah satu indikator budaya organisasi pada perusahaan PT.Mutiara Global Industry itu adalah kesungguhan karyawan terhadap menyelesaikan tugasnya, akan tetapi salah satu indikator budaya organisasi perusahaan tidak sesuai implementasi, terlihat dari kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, misalnya pekerjaan yang melebihi waktu tempo, barang yang tidak sesuai dengan desain, sehingga perusahaan tidak mencerminkan budaya organisasi yang baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian judul: **“HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.MUTIARA GLOBAL INDUSTRY”**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Dalam budaya organisasi tentu sangat diharapkan tertanamnya budaya yang baik, yang mampu mencapai tujuan keberhasilan organisasi. Terlihat pada budaya organisasi di PT.Mutiara Global Industry Budaya yang kurang baik akan berdampak pada kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan visi misi adalah suatu pembuktian bahwa karyawan harus memiliki prinsip dan tanggungjawab yang sama dengan perusahaan. Oleh karena itu budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada setiap perusahaan. Adapun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Produksi yang masih bersifat fluktuatif karena tidak sesuai dengan misi perusahaan yang menganut kaizen
2. Karyawan yang kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaanya
3. Masih terjadi kekeliruan antara desain dan produk jadi

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT Mutiara Global Industry?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Mutiara Global Industry?
3. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Mutiara Global Industry?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data yang dapat diolah sebagai sumber penelitian. Selain itu data dapat dianalisa dan diinterpretasikan sesuai keperluan sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Mutiara Global Industry

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan membuktikan pengetahuan yang sudah dipelajari dalam matakuliah dikampus dan diaplikasikan pada dunia kerja. Hal-hal yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis budaya organisasi pada PT Mutiara Global Industry
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT Mutiara Global Industry
3. Untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Mutiara Global Industry

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi, dan pembaca.

##### **1. Bagi Penulis**

- a. Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori yang telah didapat pada saat kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia
- b. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk mempelajari pengetahuan mengenai budaya organisasi dalam perusahaan

##### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya

##### **3. Bagi Akademisi**

Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya

Budaya organisasi adalah suatu hal spesifik atau kepribadian dari suatu perusahaan yang membedakannya dengan perusahaan lain, sehingga perusahaan berdiri atas visi dan misi yang mereka anut sejak awal

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah orang- pegawai, karyawan, buruh- yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, lembaga pemerintahan, lembaga pendidikan, dan lainnya yang di rekrut dalam menjalankan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber-sumber lainnya hanya dapat di peroleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting sehingga harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karna itu manajemen sumber daya manusia merupakan program aktifitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi perusahaan.

Menurut Dessler (2008;2). *“Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.”*

Menurut Bohlander (2010;4). *“Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization’s objectives.”*

Menurut Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerak dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011;10) *“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat”*.

Menurut Mangkunegara (2011;2) Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai

tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Edy dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2011:9) fungsi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah perkiraan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan perencanaan itu untuk menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif;

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengaruh adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawannya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang;

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi.



Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer;

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda;

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi;

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial;

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

## 2.2 Budaya Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Widjaja mengatakan bahwa budaya organisasi adalah Seperangkat keyakinan, asumsi, nilai-nilai perasaan dan persepsi yang mempengaruhi tindakan dan keputusan yang diambil oleh anggota organisasi bersama. Untuk misalnya, jika budaya mendorong inovasi, masalah akan membuat orang mengambil inisiatif dan resiko, mencoba cara-cara baru dalam melakukan sesuatu. Di sisi lain, jika budaya organisasi berorientasi keamanan, situasi masalah yang sama akan menyebabkan orang untuk mulai mencari aturan, prosedur sebagai modus respon. (Widjaja, 2006: 91)

Menurut Ndara (2005: 75) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah Persepsi relatif seragam yang di selenggarakan oleh organisasi, memiliki karakteristik umum, itu adalah deskriptif, dapat membedakan satu organisasi dari yang lain dan mengintegrasikan individu, variabel kelompok dan organisasi sistem. Setiap organisasi memiliki budaya yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap rekan-rekan, supervisor, bawahan, klien pesaing, lingkungan internal organisasi sering disebut iklim organisasi.

Menurut Siagian (2013: 26) Budaya organisasi adalah “ ilmu yang secara langsung berkembang dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang di dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku orang tersebut mempengaruhi usaha pencapaian tujuan organisasi”.

Pengertian konseptual budaya organisasi banyak persepsinya, budaya organisasi menurut Ndara (2005: 75) dipandang sebagai “Budaya (culture) yang terdapat di dalam instansi atau organisasi”.

Budaya organisasi menurut Widjaja (2006: 92) adalah “Sebuah proses perubahan dari kondisi yang satu ke kondisi selanjutnya atau sebuah proses perubahan seperangkat input menjadi output yang sesuai dengan visi dan misi atau tujuan organisasi”.

Dari pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola perilaku terhadap lingkungan kerja sesuai dengan aturan, yang mengarahkan perilaku anggota organisasi terhadap sebuah sistem bersama yang dianut oleh para anggotayang membedakan suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya.

### **2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Torang (2016:112), budaya organisasi dapat difungsikan sebagai identitas organisasi, *social cohesion* (pengikat atau pemersatu), *sources* (sumber inspirasi), sumber penggerak dan pola perilaku, peningkat nilai tambah, pengganti formalisasi, dan mekanisme adaptasi terhadap perubahan

Fungsi dan peranan budaya organisasi menurut Torang (2016:114) adalah :

- a) Identitas;
- b) Memperjelas persepsi dan nilai-nilai bersama dan satukan dengan misi organisasi serta menjadikan bagian yang penting;
- c) Membangkitkan komitmen pada misi organisasi;
- d) Mengingat tentang makna sebenarnya organisasi itu;
- e) Memperjelas dan memperkuat standar perilaku;
- f) Membimbing kata dan perbuatan kerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan, berguna bagi pendatang baru;
- g) Mengutamakan stabilitas.

Sedangkan menurut Robbins (2016:114) memiliki lima fungsi dalam suatu organisasi, yaitu :

1. *Boundary-defining roles* (yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi satu dengan yang lainnya)
2. Identity anggota organisasi
3. *Faciliator*
4. *Social stability* (perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi)
5. *sense-making and control mechanism* (membimbing, membentuk sikap, dan perilaku kerja)

Dapat disimpulkan bahwa budaya dapat diterima dengan mudah dan baik karena pada dasarnya budaya organisasi memiliki tingkatan dan elemen yang terkandung didalamnya, sehingga dapat diterima oleh karyawan dan diterima baik

### **2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi**

Robbins (2013: 480) mengatakan bahwa terdapat 10 (sepuluh) karakteristik yang jika di campur dan di cocokkan akan mengambil esensi dari sebuah budaya organisasi, antara lain:

1. Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang di punyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.
3. Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terakomodasi.
5. Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para pemimpin memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan.
6. Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
7. Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi diri secara keseluruhan dengan organisasi ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misalnya, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi di batasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Karakteristik di atas mencakup dimensi struktural dan perilaku. Misalnya, pada pada point dukungan manajemen, digunakan untuk mengenai perilaku kepemimpinan. Kebanyakan dimensi tersebut berkaitan erat dengan desain organisasi. Untuk menggambarkannya, makin rutin teknologi suatu organisasi dan makin desentralisasi proses pengambilan keputusan, makamakin kurang pula inisiatif individual para anggota organisasi tersebut. Pada struktur fungsional, menciptakan budaya yang mempunyai lebih banyak pola komunikasi formal daripada struktur sederhana atau yang matriks. Menurut Purwanto (2013: 162) bahwa budaya sebuah organisasi terbentuk sebagai tanggapan terhadap 2 (dua) hal yaitu:

1. Persoalan-persoalan adaptasi dan survival yang bersifat eksternal.
2. Persoalan-persoalan integrasi organisasi yang bersifat internal.

Uraian di atas mengemukakan bahwa budaya merupakan solusi yang secara konsisten dan berjalan dengan baik bagi organisasi dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internal, sehingga menjadi pelajaran bagi setiap individu dalam organisasi sebagai suatu cara berfikir dan merasakan dalam hubungan dengan masalah eksternal. Oleh karena itu perilakumemahami visi, misi, strategi organisasi, tujuan organisasi, proses pengambilan keputusan, pengembangan struktur organisasi melalui jaringan informasi. Juga masalah integrasi internal, yaitu bagaimana menggunakan bahasa yang sama, norma-norma yang berlaku, cara-cara mendelegasikan wewenang, pemberian penghargaan dan imbalan, serta cara-cara mengatasi persoalan yang tidak diantisipasi sebelumnya.

Chatab (2009: 20) mengelompokan karakteristik budaya organisasi berdasarkan dimensi wujudan, yaitu:

1. Kompleks gagasan atau ide seperti fikiran, pengetahuan, nilai, keyakinan, norma, dan sikap.
2. Kompleks aktivitas seperti pola komunikasi, tari-tarian, upacara adat, dan lainnya.
3. Material atau benda seperti hasil seni, peralatan, dan lainnya.

#### **2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Fungsi dan peranan budaya organisasi menurut Torang (2016:144) adalah:

1. Identitas;
2. Memperjelas persepsi dan nilai-nilai bersama dan satukan dengan misi organisasi serta menjadi bagian yang terpenting;
3. Membangkitkan komitmen pada misi organisasi;

4. Mengingatn tentang makna sebenarnya organisasi itu;
5. Memperjelas dan memperkuat standar perilaku;
6. Membimbing kata dan perbuatan kerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan, berguna bagi pendatang baru;
7. Mengutamakan stabilitas.

Menurut Sukmadinata (2012: 121) faktor-faktor budaya organisasi adalah:

1. Lingkungan Kerja. Orientasi organisasi dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kondisi fisik, sarana prasarana, dan sebagainya, sehingga mengarak pada perkembangan suatu gaya budaya organisasi.
2. Nilai-nilai Dasar. Konsep dasar dan kepercayaan suatu organisasi yang meitikberaktkan pada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan.
3. Pahlawan-pahlawan. Pemanfaatan unsur kepahlawanan untuk mengajak para karyawan untuk mengikuti nilai-nilai budaya yang dilakukan oleh orang-orang tertentu yang berhasil oleh organisasi dianggap sebagai tokoh panutan.
4. Upacara/Tatacara. Upacara/tatacara dan kebiasaan rutin tertentu yang di lakukan oleh suatu organisasi, reward bagi karyawan yang berprestasi setiap tahun sekali dapat menjadi elemen budaya tersendiri bagi organisasi.
5. Jaringan Komunikasi. Unsur-unsur secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebar nilai-nilai budaya organisasi.

### **2.2.5 Fungsi Budaya Organisasi**

Purwanto (2013: 158) ada beberapa fungsi dari budaya organisasi, yaitu:

1. Sebagai petunjuk batas, artinya bahwa budaya organisasi dapat menunjukkan perbedaan antara sebuah organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya organisasi dapat memudahkan untuk membangkitkan komitmen bersama untuk sesuatu yang lebih besar daripada sekedar kepentingan pribadi seseorang.
3. Budaya organisasi dapat menyampaikan kesan atau identitas karyawan suatu organisasi.
4. Budaya organisasi mampu meningkatkan stabilitas sistem sosial, yang merupakan perekat yang membantu rasa kebersamaan dalam organisasi dengan memberikan standar yang memadai bagi karyawan untuk bertindak
5. Budaya organisasi memberikan kemungkinan untuk menciptakan sesuatu. Berdasarkan fungsi yang terakhir ini, siapa saja yang akan di terima sebagai karyawan, siapa saja yang akan dinilai sebagai karyawan yang memiliki

performa yang baik, dan siapa saja yang dipromosikan, sangat dipengaruhi oleh “kesesuaian” hubungan antara karyawan yang bersangkutan dengan organisasi

Adapun fungsi budaya menurut pandangan Robbins pada buku budaya organisasi (2016: 46) adalah:

1. Mempunyai boundry-defining roles, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
2. Mempunyai rasa identitas untuk anggota organisasi
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja
5. Budaya melayani sebagai sense-making dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

#### **2.2.6 Indikator Budaya Organisasi**

Pidarta (2010: 185) budaya organisasi yang dibentuk dari indikator-indikator yang terkandung dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa unsur-unsur pokok dan budaya organisasi tersebut, yaitu:

1. Pola perilaku terdiri dari pola kedisiplinan dan ketaatan nyata anggota organisasi
2. Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja.
3. Nilai-nilai terpenting (*dominant*) yang dipahami bersama.
4. Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota
5. Suasana organisasi

Menurut Robbin & Coulter (2010:80) indikator terdiri dari

1. Inovasi dan pengembalian risiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada di dalam organisasi.
2. Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
3. Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi
4. Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim
5. Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada di dalam organisasi memiliki sifat kompetitif

6. Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang
7. Stabilitas yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sudarmanto (2015: 256) Manajemen kinerja (performance manajemen) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas

Menurut Yani (2012;117) “ kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2013:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Swanepoel (2008;369). “*Performance appraisal may be defined as a formal and systematic process by means of which the job-relevant strenghts and weakness of employee are identified, observed, measured, recorded and developed.*”

Menurut Cardy & Leonard (2011;4). “*Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done.*”

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam mengerjakan tugasnya, dan berdampak pada keberhasilan suatu kelompok atau organisasi. Maka dengan kinerja yang baik dan maksimal dari suatu individu akan berdampak positif pada keberhasilan suatu kelompok atau organisasi

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013:14) terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:7) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang karyawan adalah:

1. Faktor internal karyawan

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kewajiban. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Manajer organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **2.3.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Robert (2011:237) “penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”.

Menurut Malau oleh Yani (2012:118), penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan

Menurut Yani (2012:118), menyatakan bahwa peilaian kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu, dengan melihat standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan

### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Pasalong (2013:180) terdapat empat indikator kinerja, yaitu :



1. Efisiensi

Efisiensi yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi

2. Efektivitas

Efektivitas yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan serta fungsi agen pembangunan

3. Keadilan

Keadilan yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atas kepastian

4. Daya tanggap

Daya tanggap yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat mendesak.

Menurut Pasaolong (2013:181) indikator kinerja dapat berupa akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, dan *equity* kinerja yang berupa tingkat profitabilitas, kepuasan stakeholder, kepuasan pelanggan.

Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dengan seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang berikan perusahaan.

Kinerja hasil nyata dari kerja yang dilakukan oleh karyawan, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja meliputi kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 4 Penelitian Sebelumnya

No	Penulis	Judul	Motode Analisis	Kesimpulam
1	Rezha Delviandra Fahlevi (2017)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Sejahtera Eka Graha	Deskriptif eksploratif dengan metode <i>explanatory survey</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:  hasil penelitian dengan menggunakan koefisien korelasi product moment didapatkan hasil $rs=0,822$ didapatkan hasil koefisien determinasi pada budaya organisasi sebesar 67,56% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 32,44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $11.456 > 1.6694$ maka terima $H_a$ tolak $H_0$ , artinya terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi ( $x$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT.Sejahtera Eka Graha.
2	Pinky Mutiara Suci (2017)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Restoran	Deskriptif eksploratif dengan metode <i>explanatory survey</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:  hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi cukup baik dan Komitmen Organisasi pada Restoran Kamananna cukup baik. Budaya organisasi

		Kamananna		memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r=0,624$ dan hasil uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai ( $5.9025 > 2.008$ ). koefisien determinasi sebesar 41.21% terhadap variabel budaya organisasi memiliki peranan sebesar 41,21% terhadap variabel komitmen organisasi. Maka terima $H_a$ tolak $H_o$ , artinya terdapat hubungan nyata antara variabel budaya organisasi (X) dengan variabel komitmen organisasi (Y) pada restoran kamananna
3	Muhammad Dary Abdulrahman (2017)	Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Faco Global Engineering	Deskriptif eksploratif dengan metode <i>explanatory survey</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:  hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini di peroleh berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan koefisien korelasi budaya organisasi dengan kinerja karyawan didapatkan hasil $r=0,525$ . Didapatkan hasil koefisien determinasi pada budaya organisasi sebesar 27,6% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi. Sedangkan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai

				(5,848 > 1.661) maka terima $H_0$ , artinya terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi (x) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT.FACO GLOBAL ENGINEERING
--	--	--	--	--

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi adalah suatu tiang atau acuan dalam berperilaku untuk suatu organisasi, karena budaya dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman satu dengan yang lainnya terlihat dari perbedaan karakter individu dalam suatu organisasi yang berbeda yang menjadikan karakteristik dalam diri pribadi masing-masing, wajar apabila budaya di terapkan dalam suatu organisasi masyarakat karna budaya itulah yang menjadikan sebagai acuan dalam bersikap di dalam suatu organisasi agar memiliki pemikiran dan tujuan yang sama dalam organisasi tersebut. Karena budaya organisasi pada hakikatnya merupakan “nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi”. (Lasmi 2016:196)

Budaya organisasi memiliki beberapa indikator diantaranya adalah inovasi dan pengambilan resiko, Memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi individu, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas. (Robbin & Coulter 2010:80)

Sedangkan kinerja adalah hasil kinerja yang di capai oleh karyawan, “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara 2013:67)

Kinerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. (Mangkunegara 2013:75)

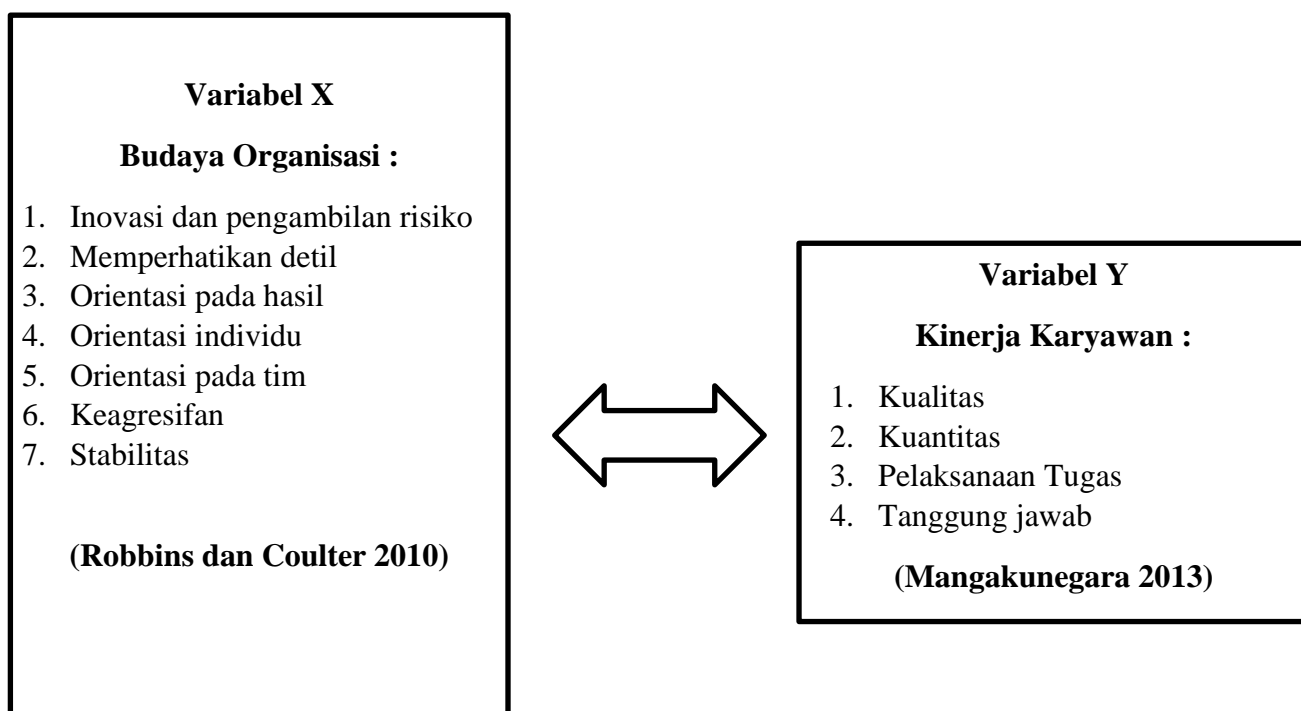
Budaya dalam organisasi dapat dinyatakan berkaitan dengan hasil kinerja karyawan karna pada dasarnya budaya ialah landasan dalam bersikap dan aturan-aturan dalam suatu pekerjaan yang tujuannya adalah untuk memenuhi dan mencapai target suatu perusahaan, apabila budaya itu sendiri tidak di terapkan oleh para karyawan maka akan berdampak juga pada hasil orientasi perusahaan dan mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, oleh sebab itu perlu adanya sosialisasi mengenai suatu budaya dalam suatu perusahaan agar karyawan pun paham akan adanya suatu budaya dalam perusahaan dan menerapkan kebudayaan tersebut dalam berperilaku saat melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, dimana dalam organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan bisa menjadikan karyawan bekerja dengan komitmen tinggi dan terpacu untuk

mencapaitujuan organisasi. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian terhadap 207 perusahaan (Kotter dan Heskett, 2014)

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Abdulrahman (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka disusun konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Dari uraian latar belakang dan kerangka penelitian, maka dalam posisi ini penulis mengemukakan suatu hipotesis, bahwa :

1. Penerapan budaya organisasi pada PT Mutiara Global Industry kurang baik.
2. Kinerja karyawan pada PT Mutiara Global Industry kurang baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Mutiara Global Industry.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional, yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Mutiara Global Industry.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel bebas dengan indikator inovasi, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi individu, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas. Kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas/terikat dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu respon yang diperoleh dari responden setiap individu pada seluruh divisi. Individu dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Mutiara Global Industry. berjumlah 50 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

PT. Mutiara Global Industry. yang berlokasi di Jl.Swadaya No.11, Pasir Jambu, Sukaraja, Bogor, Jawa Barat. PT. Mutiara Global Industry. merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang Manufacture, seperti kontruksi energi listrik, konstruksi minyak dan gas, serta fabrikasi baja.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis penelitian ini kuantitatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu budaya organisasi dengan kinerja karyawan, meliputi:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan survei, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan PT. Mutiara Global Industry.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuesioner tersebut.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili perusahaan, data penelitian yaitu seluruh populasi karyawan pada PT. Mutiara Global Industry;
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen PT. Mutiara Global Industry.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 5  
Operasional Variabel  
Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada  
PT Mutiara Global Industri

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Budaya Organisasi</b> ( <i>Independent Variabel</i> );	1. Inovasi dan mengambil resiko	1. Inisiatif dalam melakukan pekerjaan 2. Menerima resiko dalam pekerjaan 3. Motivasi karyawan dalam menciptakan inovasi pekerjaan.	Ordinal
	2. Perhatian kepada detail	1. Ketelitian terhadap pekerjaan; 2. Melaksanakan tugas dengan akurat; 3. Perhatian karyawan dalam memperhatikan detail.	Ordinal
	3. Orientasi Hasil	1. Mengutamakan pada hasil yang optimal; 2. Meningkatkan efektivitas dalam mencapai hasil yang maksimal; 3. Karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat dan memuaskan	Ordinal
	4. Orientasi Individu	1. Melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati; 2. Merasa bahagia dalam pekerjaan; 3. Melakukan pekerjaan sesuai deadline.	Ordinal
	5. Orientasi pada tim	1. Melakukan kerja sama tim; 2. Membantu teman satu divisi; 3. Menjadi satuan yang kompak demi hasil yang optimal.	Ordinal
	6. Agresifitas	1. Melakukan pekerjaan dengan giat; 2. Inisiatif dalam ketepatan waktu; 3. Berbagi informasi pekerjaan.	Ordinal
	7. Stabilitas	1. Kenyamanan pada lingkungan kerja; 2. Penghargaan terhadap karyawan; 3. Mengutamakan visi dan misi.	Ordinal

<b>Kinerja Karyawan</b> ( <i>Dependent Variabel</i> ):	1. Kualitas	1. Karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja; 2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan analisis penelitian; 3. Karyawan memeriksa kembali pekerjaan.	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Karyawan selalu berusaha dalam mencapai target; 2. Karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang diberikan perusahaan; 3. Karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja tambahan.	Ordinal
	3. Pelaksanaan tugas	1. Karyawan memiliki jadwal pelaksanaan tugas ; 2. Karyawan selalu berusaha melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya; 3. Karyawan mengevaluasi tugas ang di berikan.	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	1. Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaannya; 2. Karyawan mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasannya; 3. Karyawan menerima resiko pekerjaannya.	Ordinal

Sumber : Di olah, 2019

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel ditujukan untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Metode yang dilakukan penulis adalah dengan metode sensus yaitu memilih semua populasi karyawan PT.Mutiara Global Industry sebanyak 50 orang.

Karena unit analisis yang penulis gunakan adalah individu, lalu total seluruh karyawan PT. Mutiara Global Industry adalah 50 orang maka penulis menggunakan sensus.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

##### a) Survey

Survey yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan menanyai orang melalui daftar pertanyaan atau kuesioner yang terstruktur yang bertujuan untuk memperoleh informasi seperti pendapat atau penilaian yang di



ungkapkan dalam menjawab pertanyaan. Metode pengumpulan data ini dibagi menjadi 2 yaitu;

- Wawancara  
Wawancara yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu karyawan pada PT. Mutiara Global Industry. Guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- Kusioner  
Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian yang karyawan pada PT. Mutiara Global Industry. sebanyak 50 orang

Dalam metode pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek dalam penelitian ini objek yang dimaksud adalah budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 6  
Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Setuju/ selalu/ sangat positif	5
Setuju/ sering/ positif	4
Ragu-ragu/ kadang-kadang/ netral	3
Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negatif	2
Sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat negatif	1

Sumber: Unaradjan (2013: 147)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100$$

Tabel 7  
Kriteria Penilaian Kuesioner

Keterangan:

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat negatif
20% - 40%	Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negatif
40% - 60%	Ragu-ragu/ kadang-kadang/ netral
60% - 80%	Setuju/ sering/ positif
80% - 100%	Setuju/ selalu/ sangat positif

b) Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan yaitu budaya organisasi dengan kinerja karyawan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

### 3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT. Mutiara Global Industry.

## 3.7 Metode Pengolahan/ Analisis Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Rumus korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang berskala ordinal:

Rumus yang di gunakan untuk menghitung Korelasi *Rank Spearman* adalah

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \Sigma[R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

- $r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman
- $n$  = Ukuran sampel
- $di$  = Selisih setiap pasangan rank
- $R$  = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi ( $r$ ), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut:

- a. Bila nilai  $r = -1$ , artinya korelasi negative sempurna
- b. Bila nilai  $r = 0$ , artinya tidak ada korelasi
- c. Bila nilai  $r = 1$ , artika korelasi sangat kuat

### 3.7.1.1 Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel.8

#### Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$R_{tabel} r=50$ $\alpha=0,05\%$	keterangan	kesimpulan
1	0,549	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,452	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,489	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,425	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,438	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,475	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,409	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,018	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
10	0,444	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,002	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
12	0,444	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,433	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,453	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,464	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,487	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,437	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,406	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,435	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,460	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	0,433	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data primer diolah 2019

Dalam menguji variabel validitas budaya organisasi, penguji mengajukan 21 pertanyaan pada 50 responden. Dari 21 pertanyaan yang di ajukan pada 50 responden pertanyaan yang valid sebanyak 19 dan 2 di antaranya tidak valid karena  $r_{hitung} \geq 0,361$ . Dan dari hasil uji validitas 2 di antaranya tidak valid dikarenakan  $r_{hitung} \leq 0,361$ , sehingga 19 pertanyaan yang di nyatakan valid dapat digunakan pada penelitian lapangan.

Tabel 9  
Kisi-kisi Budaya Organisasi

Indikator	Pertanyaan	jumlah
Inovasi dan pengambilan keputusan	1,2,3	3
Perhatian terhadap detail	4,5,6	3
Orientasi pada hasil	7,8	2
Orientasi pada individu	10,12	2
Orientasi pada tim	13,14,15	3
Agresivitas	16,17,18	3
stabilitas	19,20,21	3
Jumlah		19

Sumber : Diolah, 2019

### 3.7.1.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel.10  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

pertanyaan	$r_{hitung}$	$R_{tabel} r=50$ $\alpha=0,05\%$	keterangan	kesimpulan
1	0,457	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,467	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,419	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,459	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,485	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,431	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,723	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,553	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,575	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data primer diolah 2019

Dalam menguji variabel validitas kinerja karyawan, penguji mengajukan 12 pertanyaan pada 50 responden. Dari 12 pertanyaan yang di ajukan pada 50 responden pertanyaan yang valid sebanyak 12 karena  $r_{hitung} \geq 0,361$ , sehingga 12 pertanyaan yang di nyatakan valid dapat digunakan pada penelitian lapangan.

Tabel 11  
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

indikator	pernyataan	Jumlah
Kualitas	1,2,3	3
Kuantitas	4,5,6	3
Pelaksanaan tugas	7,8,9	3
Tanggung jawab	10,11,12	3
Jumlah		12

Sumber : Diolah, 2019

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013:221), reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Dalam penelitian ini untuk pengujian reabilitas, peneliti menggunakan rumus *alfa cronbach*. Rumus koefisien reabilitas *alfa cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Dimana :

$r_i$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum si^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$\sum st^2$  = Varians total

Tabel 12  
Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien  $\alpha$  Cronbach

Sebagai berikut :

No.	Nilai $\alpha$	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

### 3.7.2.1 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Dalam uji reliabilitas, item pertanyaan yang diajukan sebanyak 21 item, dimana 21 item ini dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel data uji *Cronbach's alpha* :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,761	21

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi menunjukkan nilai ,761. Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan reliabel dengan kriteria  $> 0,7$

### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Dalam uji reliabilitas, item pertanyaan yang diajukan sebanyak 12 item, dimana 12 item ini dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel data uji *Cronbach's alpha* :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,758	12

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai ,758. Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan reliabel dengan kriteria  $> 0,7$

### 3.7.3 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan budaya organisasi dengan kinerja, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data.

Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

### 3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variable dengan variable lain. Jadi tidak mempermasalahkan apakah suatu variable tertentu tergantung pada variable lain. Analisis koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

- $r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman
- $n$  = Ukuran sampel
- $di$  = Selisih setiap pasangan rank
- $R$  = Ranking

Tabel 13  
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013:214)

### 3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksud untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Mutiara Global Industry. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Nilai Koefisien Determinasi
- $r$  = Nilai Koefisien Korelasi

Presentasi koefisien determinasi itu diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

### 3.7.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji satu arah adalah sebagai berikut:

Hipotesis Statistik:

a. Menemukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : \rho \leq 0$ , yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$ , yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan uji t (t test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi dengan rumus:

$$t = r \sqrt{\frac{(n-2)}{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung

$\rho$  = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

Mencari (Tabel t) menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

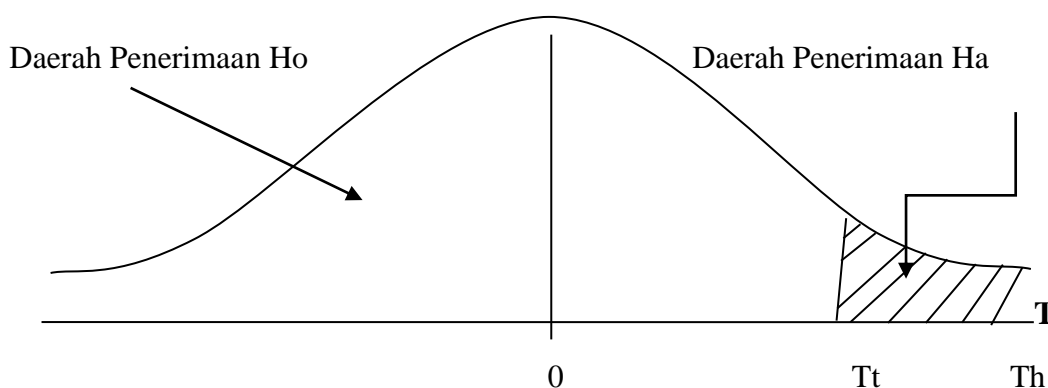
a) Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

b) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

- Artinya ada hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.





Gambar 3. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Sumber: Sugiyono (2013:228)

### 3.7.7 Hubungan Fungsional Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Mutiara Global Industry

Hubungan fungsional adalah hubungan antara dua variabel yang saling berhubungan satu sama lain. Dari uraian dan analisis data diatas dapat diperoleh hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT.Mutiara Global Industry. Hasil uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi pada suatu organisasi maka semakin baik kinerja yang di hasilkan oleh anggota organisasi tersebut, karna pada dasarnya budaya itu mencerminkan suatu kondisi dan kebiasaan yang dilakukan dalam keseharian di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Penduga Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel Budaya Organisasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

PT. Mutiara Global Industry adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufacture industry di Indonesia. PT Mutiara Global Industry menghasilkan produk seperti hanger beam asport, dan mini colloum. PT. Mutiara Global Industry memiliki visi “Menjadi Perusahaan Konstruksi Baja Terbaik yang Didukung oleh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang Profesional, Tauhid dan Terhormat”, dan misi perusahaan PT. Mutiara Global Industri yaitu:

- Melakukan kegiatan yang mencerminkan nilai-nilai pengabdian kepada Allah untuk menumbuhkan iman yang lebih baik;
- Memastikan tidak ada kecelakaan fatal (tanpa kecelakaan) di seluruh area kerja dan untuk mengidentifikasi potensi bahaya di area kerja dan di luar area kerja;
- Meningkatkan keahlian sumber daya manusia untuk melakukan pelatihan yang sesuai sesuai dengan bidangnya;
- Memproduksi produk berkualitas tinggi sesuai dengan permintaan pelanggan, serta memenuhi persyaratan Sistem Manajemen Mutu (SMM) dan ramah lingkungan;
- Melakukan peningkatan berkelanjutan (KAIZEN) di setiap bagian sesuai dengan S (Keselamatan), Q (Kualitas), C (Biaya), D (Pengiriman), M (Moral), E (Lingkungan / Infrastruktur). (Target: 1 perbaikan / dept / bulan);
- Melakukan penghematan biaya (biaya) sebesar 10% di setiap departemen dan menganalisis setiap aspek kegiatan

PT. Mutiara Global Industry terletak di Jl. Raya Pemda, Pasir Jambu, Sukaraja, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, perusahaan ini berdiri pada bulan september 2012 dan awalnya perusahaan ini berlokasi di Jl. Mayor Oking tepatnya di samping gerbang tol Cibinong.

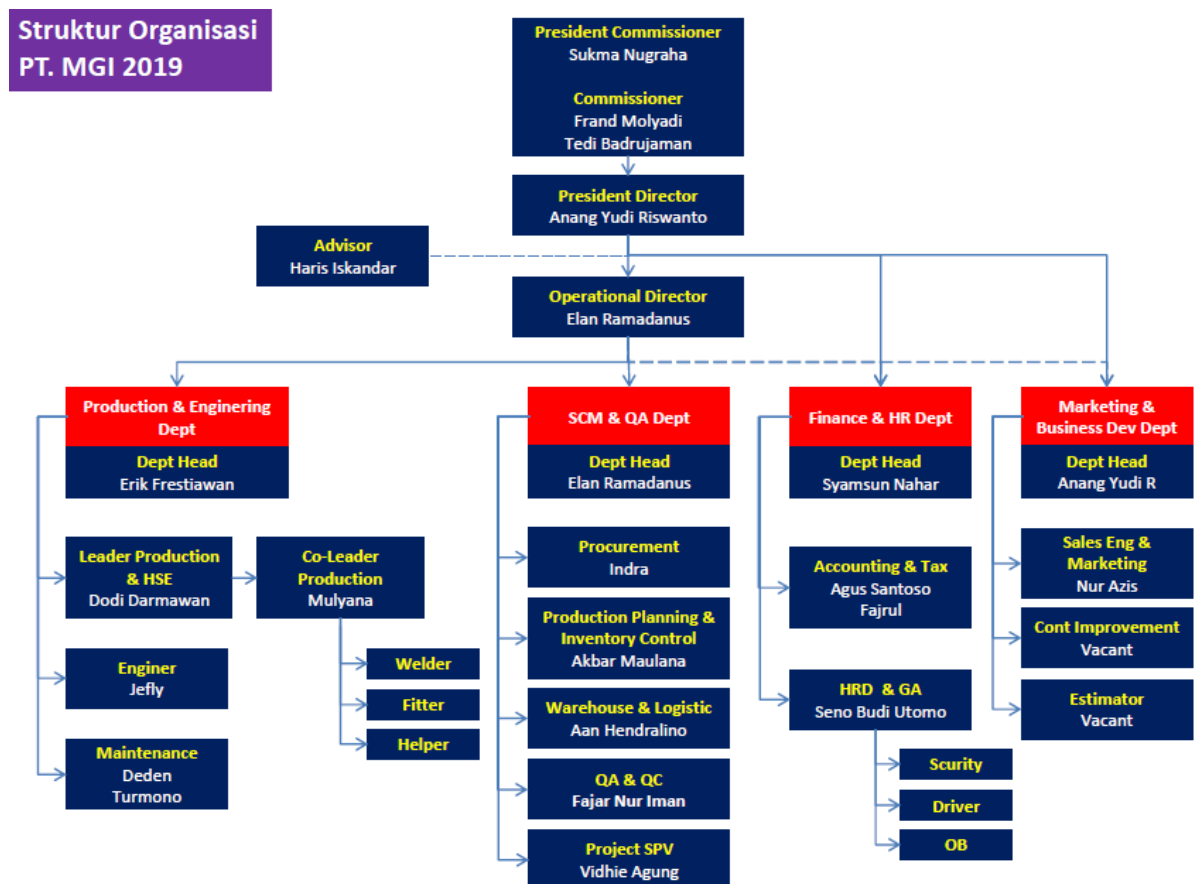
Perusahaan ini di dirikan oleh Bapak Sukma Nugraha dan Bapak Anang Yudi pada tahun 2012, tujuan awal perusahaan adalah untuk memproduksi fabrikasi oil & gas dan pada awalnya perusahaan hanya bisa mengerjakan orderan kecil karna keterbatasan alat produksi dan sumber daya manusianya dan apabila menerima orderan besar atau banyak biasanya perusahaan bekerjasama dengan perusahaan lain untuk membantu mengerjakan pesanan dari clientnya, akan tetapi seiring berjalannya waktu akhirnya perusahaan bisa menerima orderan besar dan akhirnya perusahaan ini pun tidak hanya memproduksi oil dan gas akan tetapi memproduksi barang-barang konstruksi juga.

#### 4.1.1 Kegiatan Usaha

PT. Mutiara Global Industry merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri baja. Produk yang di hasilkan berupa alat-alat konstruksi seperti mini coloum yang pangsa pasarnya masih di dalam negeri, biasanya perusahaan menerima desain dari customer dan di kerjaan di workshop perusahaan, bisa juga perusahaan mendesain dan mengerjakan langsung apabila customer menginginkan, perusahaan juga menerima pemesanan dari bahan baku yang di sediakan costumer dan di kerjaka oleh perusahaan, perusahaan pun selalu melihat kualitas dan kuantitas produk dengan menawarkan kualiat secara maksimal, karna jika kualitas dan kuantitas yang di tawarkan tidak memadai maka akan berdampak pada kepuasan konsumen dan hilangnya kepercayaan konsumen.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi adalah suatu susunan kerja dalam organisasi yang memiliki tanggung jawab yang harus di laksanakan guna mencapai tujuan dalam organisasi. Di bawah ini merupakan susunan organisasi yang ada dalam PT. Mutiara Global Industry :



Bagan 1 Struktur Organisasi PT Mutiara Global Industri

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing divisi perusahaan diantaranya adalah:

1. President commissioner & commissioner
  - Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
  - Mengkoordinir seluruh divisi agar terlaksananya misi yang di tuju perusahaan
  - Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian
  - Bertanggung jawab atas keuntungan dan kerugian yang di alami perusahaan
  - Membuat rencana pengembangan perusahaan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang
2. Workshop departemen
  - Membuat perencanaan dan memastikan pencapaian produksi
  - Mengontrol stock barang yang ada di gudang
  - Bertanggungjawab atas seluruh kegiatan produksi mulai dari bahan mentah menjadi bahan jadi untuk menciptakan suatu barang
  - Mengevaluasi pelaksanaan sistem dan prosedur produksi
3. Support & QA departemen
  - Mengawasi kualitas produk yang di hasilkan sebelum di berikan kepada client
  - Pengkoordinasian, penjadwalan, dan Pengadaan material dan pembelanjaan material pembuatan barang produksi
  - Perencanaan secara keseluruhan pada bidang produksi
  - Bertanggungjawab untuk memastikan produk atau jasa memenuhi standar yang ditetapkan termasuk keandalan, kegunaan, kinerja dan standar kualitas umum yang ditetapkan oleh perusahaan
  - Mengevaluasi kecukupan standar jaminan kualitas
  - Meninjau pelaksanaan dan efisiensi kualitas dan inspeksi sistem agar berjalan sesuai rencana, melaksanakan dan memantau pengujian dan inspeksi bahan dan produk untuk memastikan kualitas produk jadi
4. Finance
  - Melakukan penyusunan keuangan perusahaan
  - Mengontrol perencanaan keuangan
  - Mengontrol ketersediaan dana untuk oprasional perusahaan
  - Melakukan transaksi keuangan perusahaan
  - Melakukan pembayaran pada suplier

- Membuat laporan tentang keuangan perusahaan
5. HR Department
- Bertanggungjawab untuk melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru
  - Bertugas mengembangkan dan memberikan training terhadap karyawan baru
  - Mengevaluasi tingkat kehadiran karyawan
  - Menjaga hubungan antara karyawan
  - Memberikan kompensasi dan perlindungan setiap karyawan
6. Marketing & bussiness development
- Mencapai target penjualan
  - Memastikan kepuasan pelanggan
  - Bermitra dengan perusahaan lain
  - Merekap data penjualan
  - Menciptakan ide dalam sistem penjualan
  - Membuat perencanaan kerja
  - Mencari hubungan bisnis atau client
  - Melakukan market survey
  - Melakukan negosiasi dengan para client

#### 4.2 Profil Responden

Profil responden yang di teliti pada PT. Mutiara Global Industry terbagi menjadi tiga kriteria, diantaranya adalah jenis kelamin, pendidikan, dan usia.

##### 1. Jenis kelamin responden

Tabel 14  
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	jumlah karyawan	persentase
1	Laki-laki	100	100
	Jumlah	100	100

Sumber: Data kuisisioner, diolah 2019

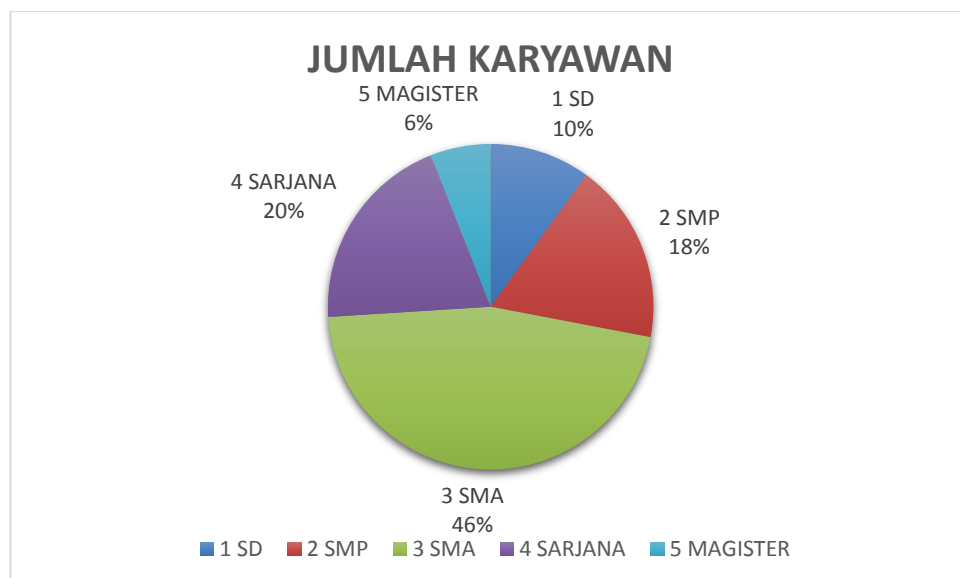


Gambar 4 Populasi Responden

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh karyawan pada PT. Mutiara Global Industry 100% berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 15  
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	KATEGORI	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE
1	SD	5	10
2	SMP	9	18
3	SMA	23	46
4	SARJANA	10	20
5	MAGISTER	3	6
	Jumlah	50	100

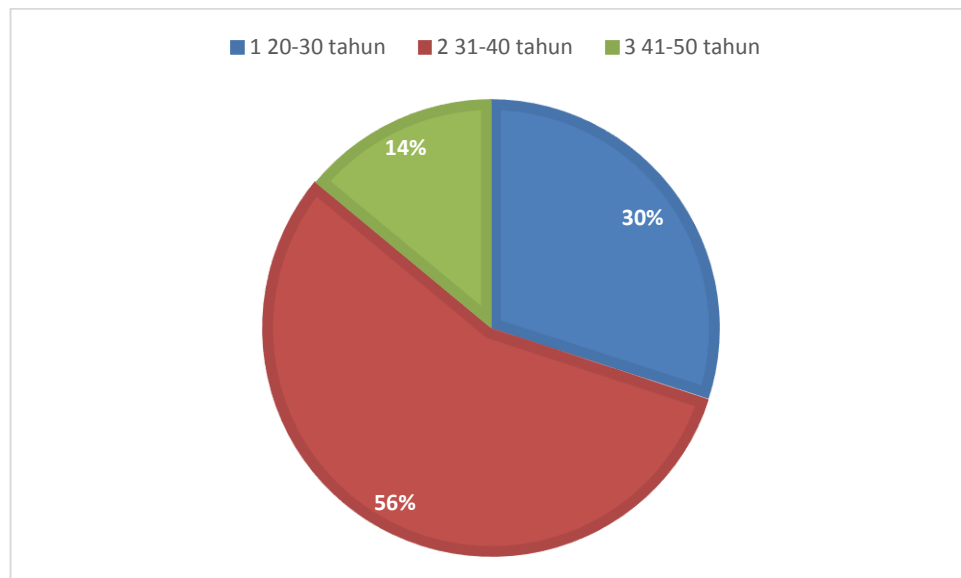


Gambar 5 Pendidikan Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan sma menempati posisi pertama yaitu sebanyak 46% yang berarti berjumlah 23 orang, persentase terkecil yaitu adalah pendidikan magister 6% yaitu sebanyak 3 orang.

Tabel 76  
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	kategori	jumlah karyawan	persentase
1	20-30 tahun	15	30
2	31-40 tahun	28	56
3	41-50 tahun	7	14
	jumlah	50	100



Gambar 6 Karyawan Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pada PT. Mutiara Global Industry didominasi oleh usia sekitar 31-40 dengan persentase 56% yaitu sebanyak 28 orang dari keseluruhan karyawan perusahaan.

#### **4.3 Pembahasan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Global Industry**

##### **4.3.1 Budaya Organisasi pada PT. Mutiara Global Industry**

Budaya organisasi di PT. Mutiara Global Industry di ukur melalui pernyataan-pernyataan pada

## Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Setuju/ selalu/ sangat positif	5
Setuju/ sering/ positif	4
Ragu-ragu/ kadang-kadang/ netral	3
Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negatif	2
Sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat negatif	1

Sumber: Unaradjan (2013: 147)

## 1. Inovasi dan pengambilan resiko

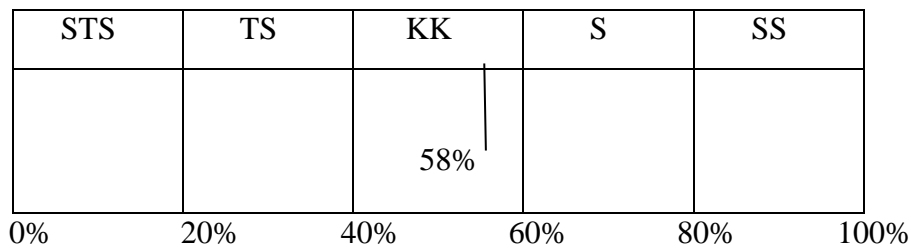
Tabel 17

## Pendapat Responden Mengenai Tuntutan Untuk Inisiatif dalam Bekerja

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	27,586
Setuju	4	9	36	24,827
Kadang-kadang	3	13	39	26,89
Tidak Setuju	2	10	20	13,79
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	6,89
Jumlah		50	145	100

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{145}{250} \times 100 = 58$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “tuntutan untuk inisiatif dalam bekerja” adalah sebanyak 58% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

Tabel 18

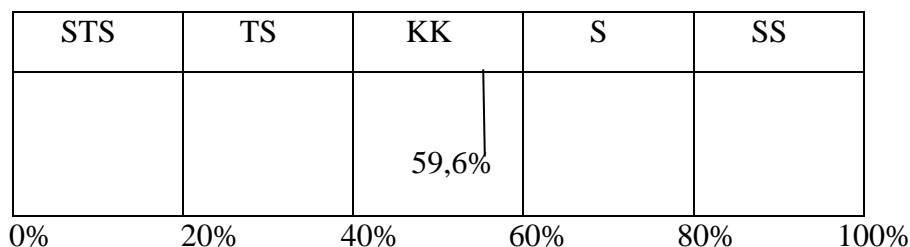
## Pendapat Responden Mengenai Menerima Resiko dalam Pekerjaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	26,84
Setuju	4	9	36	24,16
Kadang-kadang	3	13	39	26,17
Tidak Setuju	2	14	28	18,79
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	4,02
Jumlah		50	149	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019



$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{149}{250} \times 100 = 59,6$$



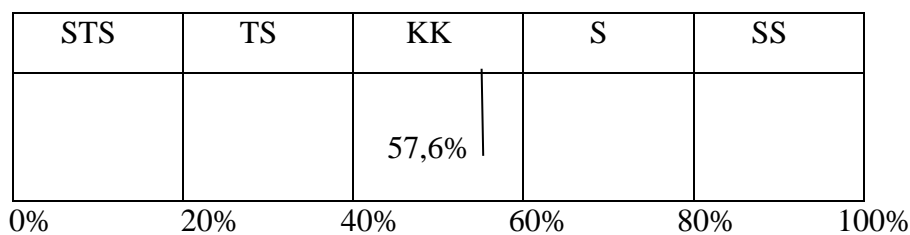
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “menerima resiko dalam pekerjaan” adalah sebanyak 59,6% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

Tabel 19  
Pendapat Responden Mengenai Menjadi Inovatif Dalam Bekerja

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5			
Setuju	4	16	64	44,44
Kadang-kadang	3	18	54	37,5
Tidak Setuju	2	10	20	13,88
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	4,16
Jumlah		50	144	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{144}{250} \times 100 = 57,6$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “menjadi inovatif dalam bekerja” adalah sebanyak 57,6% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

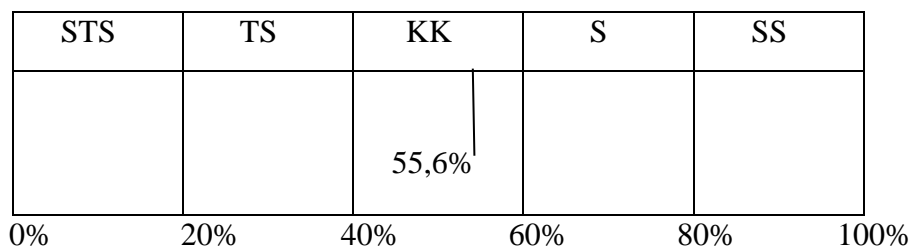
## 2. Perhatian Terhadap Detail

Tabel 20  
Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Dengan Tepat dan Cermat

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5			
Setuju	4	17	64	46,04
Kadang-kadang	3	15	45	32,37
Tidak Setuju	2	12	24	17,26
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	4,31
Jumlah		50	139	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{139}{250} \times 100 = 55,6$$



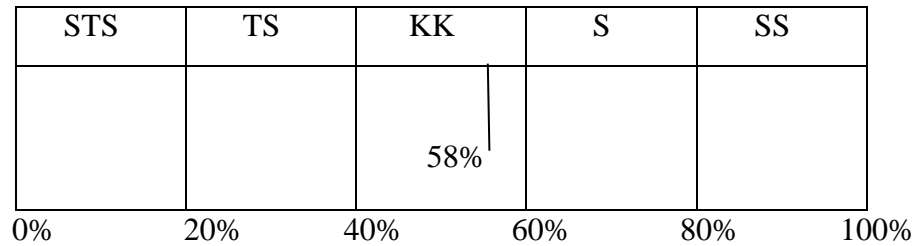
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat” adalah sebanyak 55,6% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

Tabel 21  
Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Dengan Akurat Sesuai Dengan Instruksi

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	10,20
Setuju	4	16	64	43,53
Kadang-kadang	3	12	36	24,48
Tidak Setuju	2	13	26	17,68
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	4,08
Jumlah		50	147	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{147}{250} \times 100 = 58,8$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “melakukan pekerjaan denan akurat sesuai dengan instruksi” adalah sebanyak 58% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

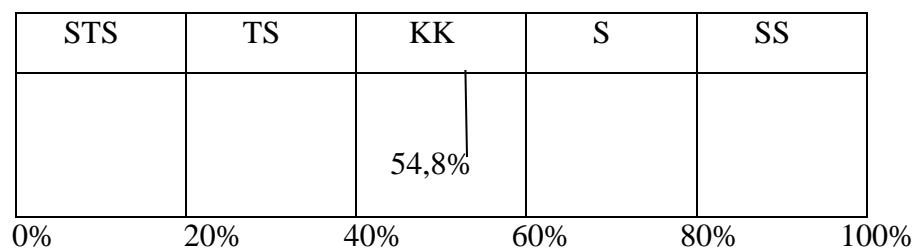
Tabel 22

Pendapat responden mengenai perusahaan menghimbau untuk memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3,64
Setuju	4	17	68	49,63
Kadang-kadang	3	9	27	19,7
Tidak Setuju	2	18	32	23,35
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	3,64
Jumlah		50	137	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{137}{250} \times 100 = 54,8$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “perusahaan menghimbau untuk memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan” adalah sebanyak 54,8% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

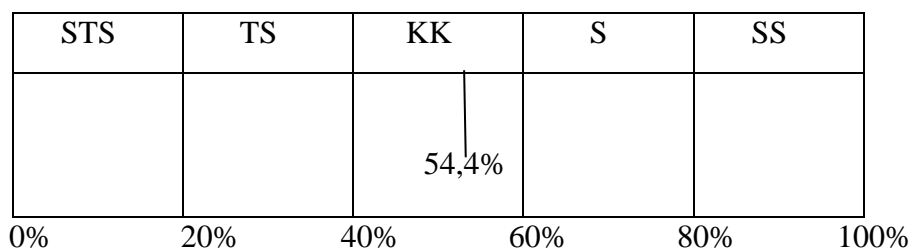
## 3. Orientasi pada hasil

Tabel 23  
Pendapat Responden Mengenai Penekanan Hasil yang Optimal

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	7,35
Setuju	4	8	32	23,52
Kadang-kadang	3	19	57	41,91
Tidak Setuju	2	16	32	23,52
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	3,67
Jumlah		50	136	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{136}{250} \times 100 = 54,4$$



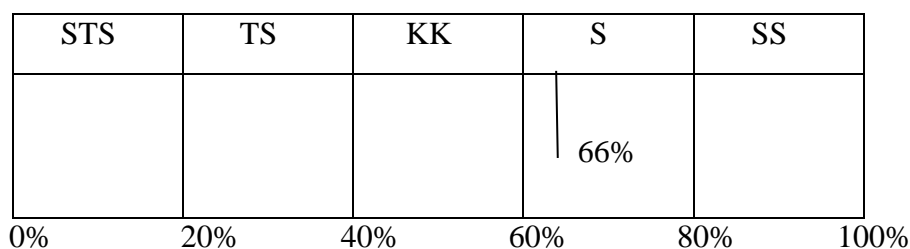
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “penekanan hasil yang optimal” adalah sebanyak 54,4% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

Tabel 24  
Pendapat Responden Mengenai Meningkatkan Efektivitas Bekerja Guna Mencapai Hasil yang Memuaskan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	30,30
Setuju	4	12	48	29,09
Kadang-kadang	3	15	45	27,27
Tidak Setuju	2	9	18	10,90
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2,42
Jumlah		50	165	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{165}{250} \times 100 = 66$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “mengenai meningkatkan epektifitas bekerja guna mencapai hasil yang memuaskan” adalah sebanyak 66% dari total responden berpendapat setuju.

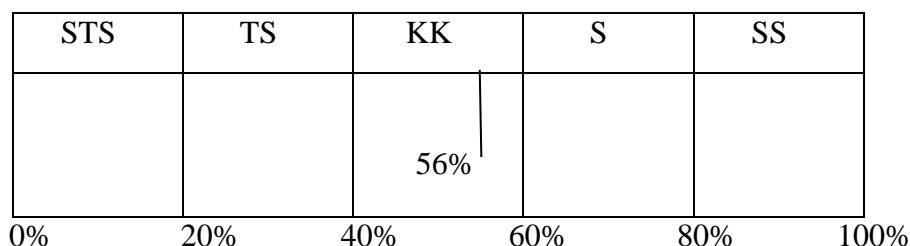
#### 4. Orientasi individu

Tabel 25  
Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan dengan Sepenuh Hati

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	7,14
Setuju	4	11	44	31,42
Kadang-kadang	3	16	48	34,28
Tidak Setuju	2	17	34	24,28
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2,85
Jumlah		50	140	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{140}{250} \times 100 = 56$$



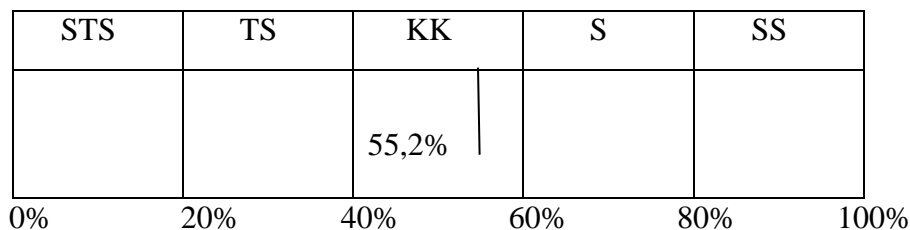
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati” adalah sebanyak 56% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

Tabel 26  
Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Sesuai Deadline yang Diberikan Perusahaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3,62
Setuju	4	14	56	40,57
Kadang-kadang	3	13	39	28,26
Tidak Setuju	2	16	32	23,18
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	4,34
Jumlah		50	138	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{138}{250} \times 100 = 55,2$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “pekerjaan sesuai deadline yang di berikan perusahaan” adalah sebanyak 55,2% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

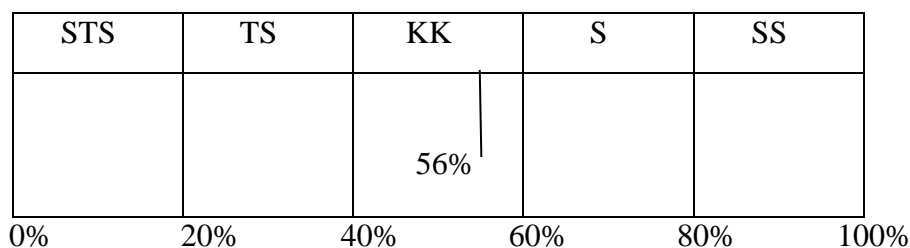
#### 5. Orientasi terhadap tim

Tabel 87  
Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan dengan Kerja Sama Tim

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	17,85
Setuju	4	5	20	14,28
Kadang-kadang	3	16	48	34,28
Tidak Setuju	2	23	46	32,85
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,71
Jumlah		50	140	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{140}{250} \times 100 = 56$$



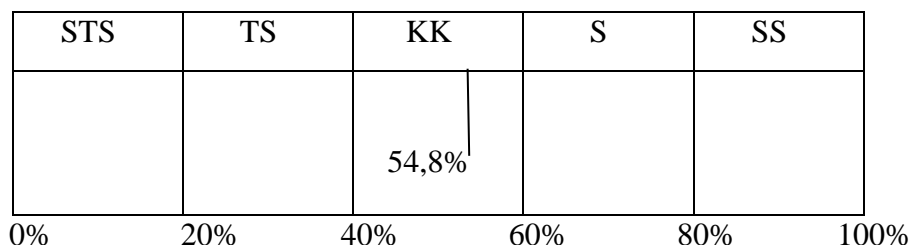
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “melakukan pekerjaan dengan kerja sama tim” adalah sebanyak 56% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

Tabel 28  
Pendapat Responden Mengenai Membantu Satu Divisi atau Divisi Lain yang Membutuhkan Bantuan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3,64
Setuju	4	11	44	32,11
Kadang-kadang	3	19	57	41,60
Tidak Setuju	2	12	24	17,51
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	5,1
Jumlah		50	137	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{137}{250} \times 100 = 54,8$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “membantu satu divisi atau divisi lain yang membutuhkan bantuan” adalah sebanyak 54,8% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

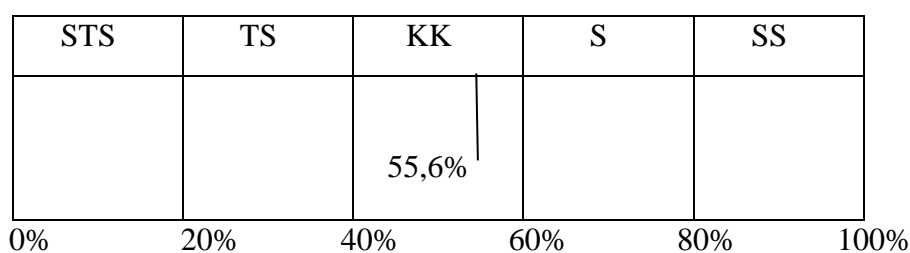
Tabel 29

Pendapat responden mengenai menjadi satuan yang kompak demi hasil yang optimal

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	7,19
Setuju	4	10	40	28,77
Kadang-kadang	3	15	45	32,37
Tidak Setuju	2	21	42	30,21
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,43
Jumlah		50	139	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{139}{250} \times 100 = 55,6$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “menjadi satuan yang kompak demi hasil yang optimal” adalah sebanyak 55,6% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

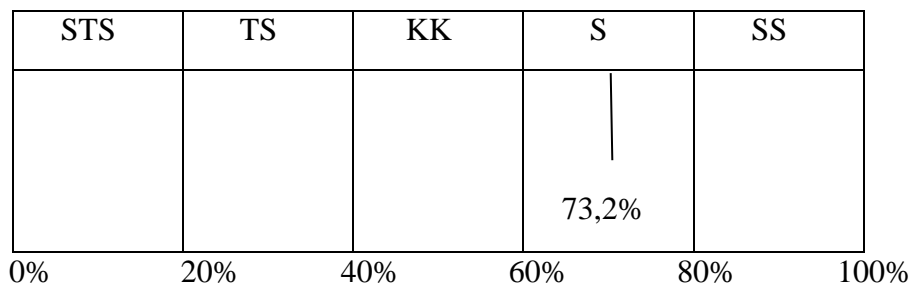
## 6. Agresivitas

Tabel 30  
Pendapat Responden Mengenai Menjalankan Pekerjaan Dengan Giat Sesuai Dengan  
Tanggung Jawab yang Diberikan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	32,78
Setuju	4	15	60	32,78
Kadang-kadang	3	17	51	27,86
Tidak Setuju	2	6	12	6,55
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	183	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{183}{250} \times 100 = 73,2$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “menjalankan pekerjaan dengan giat sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan” adalah sebanyak 73,2% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

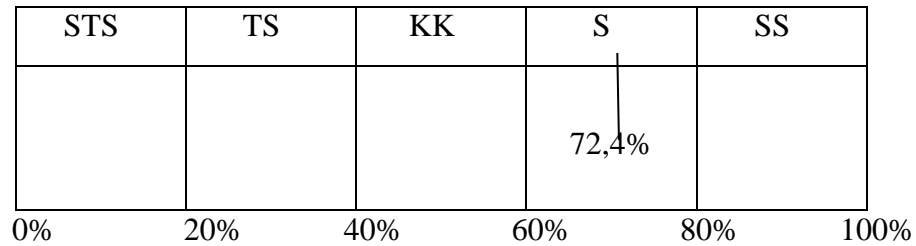
Tabel 31  
Pendapat Responden Mengenai Datang Tepat Waktu Guna Pekerjaan terselesaikan Dengan  
Cepat

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	33,14
Setuju	4	19	76	41,98
Kadang-kadang	3	9	27	14,91
Tidak Setuju	2	8	16	8,83
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,1
Jumlah		50	181	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{181}{250} \times 100 = 72,4$$





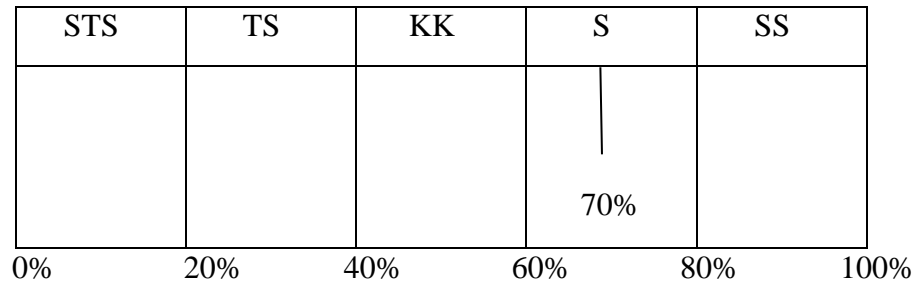
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “datang tepat waktu guna pekerjaan terselesaikan dengan cepat” adalah sebanyak 72,4% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

Tabel 32  
Pendapat Responden Mengenai Membagi Informasi Pekerjaan dengan Rekan Setim

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	31,42
Setuju	4	17	68	38,85
Kadang-kadang	3	10	30	17,14
Tidak Setuju	2	10	20	11,42
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,14
Jumlah		50	175	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{175}{250} \times 100 = 70$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “membagi informasi pekerjaan dengan rekan setim” adalah sebanyak 70% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

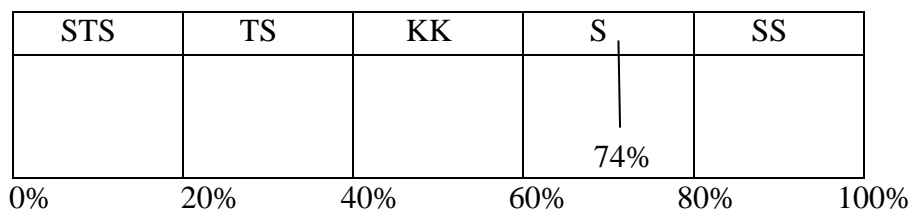
## 7. Stabilitas

Tabel 33  
Pendapat Responden Mngenai Rasa Nyaman dengan Lingkungan Organisasi

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	27,02
Setuju	4	19	76	41,08
Kadang-kadang	3	17	51	27,56
Tidak Setuju	2	4	8	4,32
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	185	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{185}{250} \times 100 = 74$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “rasa nyaman dengan lingkungan organisasi” adalah sebanyak 74% dari total responden berpendapat setuju.

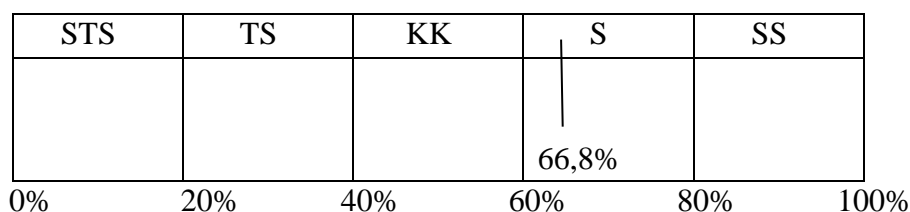
Tabel 94

Pendapat Responden Mengenai Merasa Dihargai Sebagai Karyawan Bukan Sebagai Alat Perusahaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	26,94
Setuju	4	12	48	28,74
Kadang-kadang	3	16	48	28,74
Tidak Setuju	2	13	26	15,56
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	167	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{167}{250} \times 100 = 66,8$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “merasa dihargai sebagai karyawan bukan sebagai alat perusahaan” adalah sebanyak 66,8% dari total responden berpendapat kadang-kadang.

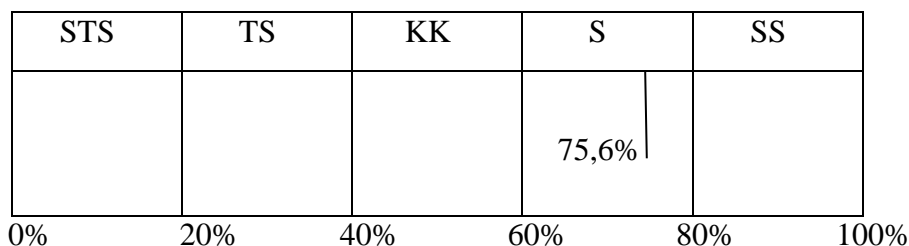
Tabel 35

Pendapat Responden Mengenai Mengutamakan Visi Misi Perusahaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	42,32
Setuju	4	15	60	31,74
Kadang-kadang	3	11	33	17,46
Tidak Setuju	2	8	16	8,46
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	189	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{189}{250} \times 100 = 75,6$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “mengutamakan visi misi perusahaan” adalah sebanyak 75,6% dari total responden berpendapat setuju.

Tabel 36  
Hasil Rata-rata Tanggapan Responden

no	Budaya Organisasi	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1	Inovasi dan pengambilan resiko 1. Saya Di tuntutan untuk memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan 2. Saya Siap menerima resiko dalam menjalankan pekerjaan 3. Saya Menjadi seseorang yang inovatif dalam bekerja	58 59,6 57,6	58,4
2	Perhatian terhadap detail 1. Saya Melakukan pekerjaan tepat dan cermat 2. Saya Melakukan pekerjaan dengan akurat sesuai dengan instruksi 3. Pihak manajemen pada perusahaan menghimbau agar memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan	55,6 58,8 54,8	56,4
3	Orientasi hasil 1. Menekankan pada hasil yang optimal 2. Meningkatkan efektivitas dalam bekerja demi mencapai hasil yang memuaskan	54,4 66	60,2
4	Orientasi individu 1. Melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati 2. Melakukan pekerjaan sesuai <i>deadline</i> yang diberikan oleh perusahaan	56 55,2	55,6
5	Orientasi terhadap tim 1. Melakukan pekerjaan dengan kerjasama tim 2. Saling membantu apabila ada teman dalam satu divisi atau beda divisi yang memerlukan bantuan 3. Menjadi satuan anggota yang kompak dan handal agar dapat mendapatkan hasil yang optimal	56 54,8 55,6	55,46
6	Agresivitas 1. Menjalankan pekerjaan dengan giat sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	73,2	72,53

	2. Datang tepat pada waktunya dan disiplin demi pekerjaan terselesaikan dengan cepat	72,4	
	3. Berbagi informasi pekerjaan pada rekan setim	70	
7	Stabilitas		72,13
	1. Saya merasa nyaman dengan lingkungan organisasi seperti ini	74	
	2. Saya merasa dihargai sebagai karyawan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujud lingkungan kerja yang baik	66,8	
	3. Saya mampu mengutamakan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi	75,6	

Sumber Data Primer, diolah 2019

Dari 7 indikator budaya organisasi di atas, setelah dihitung total dan rata-rata dari hasil skor setiap indikatornya ternyata nilai tertinggi terdapat pada indikator agresivitas dengan nilai rata-rata dari setiap pertanyaannya sebesar 179,6 yaitu sebesar 72,53%. yang berarti karyawan pada PT.Mutiara Global Industry relatif memiliki keagresivan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan nilai terkecil terdapat pada poin indikator orientasi pada tim dengan rata-rata 138,6 yaitu sebesar 55,46% yang berarti karyawan perusahaan PT.Mutiara Global Industry kurang menekankan pada kerja sama tim dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan budaya organisasi di PT.Mutiara Global Industry menunjukkan hasil yang relatif baik pada orientasi hasil dan kurang baik pada orientasi kerja sama tim.

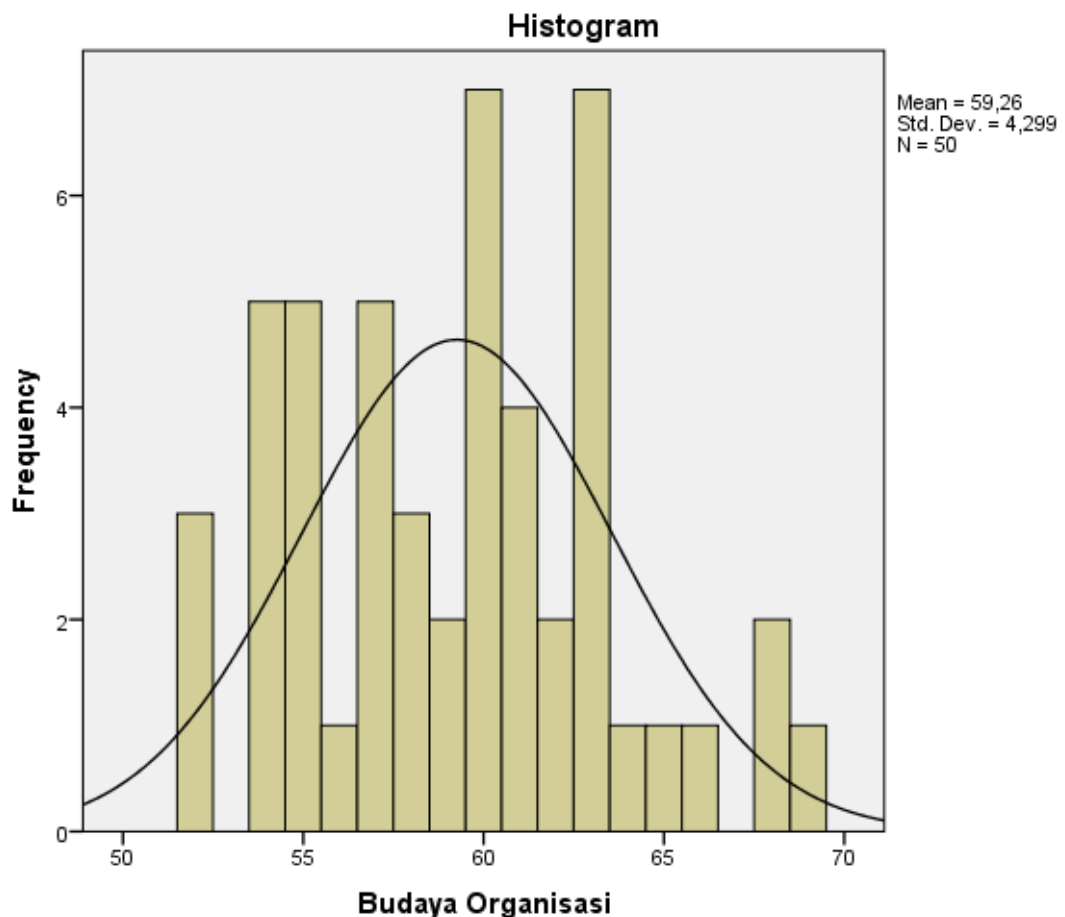
#### Hasil distribusi frekuensi budaya organisasi

Statistics	
VAR00001	
Valid	50
Missing	0
Mean	59,26
Std. Error of Mean	,608
Median	60,00
Mode	60 <sup>a</sup>
Std. Deviation	4,299
Variance	18,482
Range	17
Minimum	52
Maximum	69
Sum	2963
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown	

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik budaya organisasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 59,26 dengan total skor 2963. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT.Mutiara Global Industry, maka untuk mengetahui hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(19)+5(19)}{2} = 57$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 59,26 dan skor rata-rata teoritik sebesar 57. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $59,26 > 57$ , maka dapat di artikan bahawa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument budaya organisasi (X) yaitu artinya relatif baik. Selanjutnya histogram variabel budaya organisasi di PT.Mutiara Global Industry Bogor sebagai berikut :



### 4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Global Industry

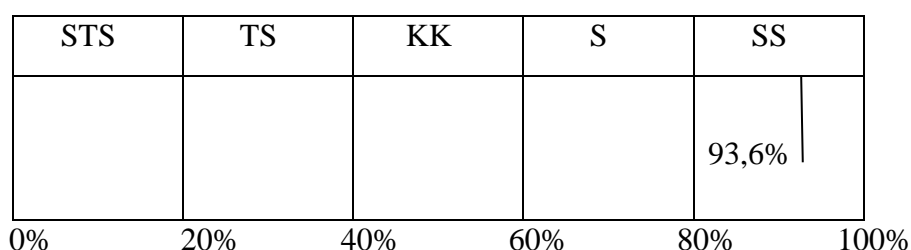
#### 1. Kuantitas

Tabel 37  
Pendapat Responden Mengenai Mengurangi Kesalahan Dalam Tugasnya

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	79,05
Setuju	4	10	40	17,09
Kadang-kadang	3	3	9	3,84
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	234	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{234}{250} \times 100 = 93,6$$



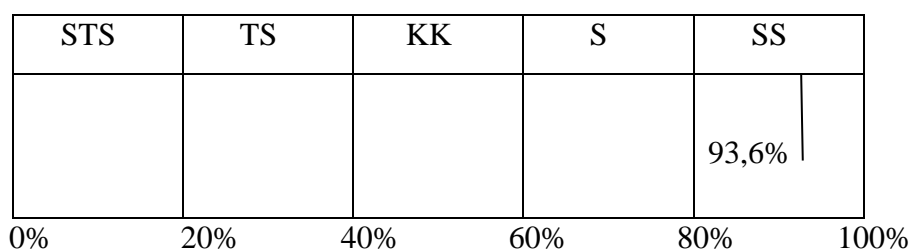
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “mengurangi kesalahan dalam tugasnya” adalah sebanyak 93,6% dari total responden berpendapat sangat setuju.

Tabel 38  
Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Dengan Penelitian

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	76,92
Setuju	4	12	48	20,51
Kadang-kadang	3	2	6	2,56
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	234	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{234}{250} \times 100 = 93,6$$



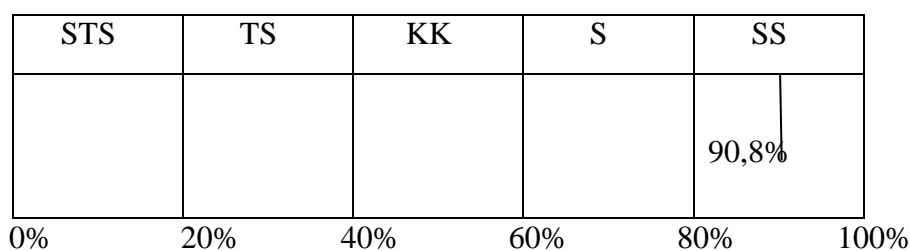
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “melakukan pekerjaan dengan penelitian” adalah sebanyak 93,6% dari total responden berpendapat sangat setuju.

Tabel 39  
Pendapat Responden Mengenai Memeriksa Kembali Hasil Pekerjaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	72,68
Setuju	4	11	44	19,38
Kadang-kadang	3	6	18	7,92
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	227	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{227}{250} \times 100 = 90,8$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “memeriksa kembali hasil pekerjaan” adalah sebanyak 90,8% dari total responden berpendapat sangat setuju.

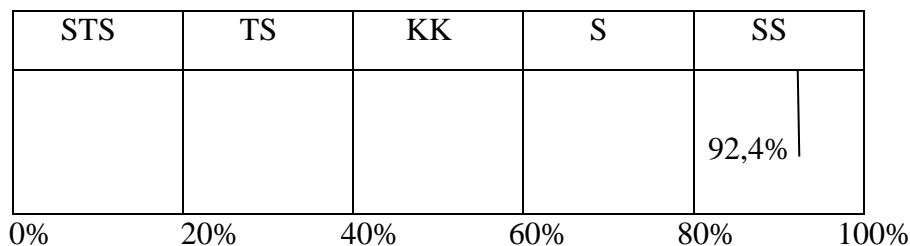
## 2. Kuantitas

Tabel 40  
Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Sesuai Target

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	75,75
Setuju	4	11	44	19,04
Kadang-kadang	3	4	12	5,19
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	231	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{231}{250} \times 100 = 92,4$$



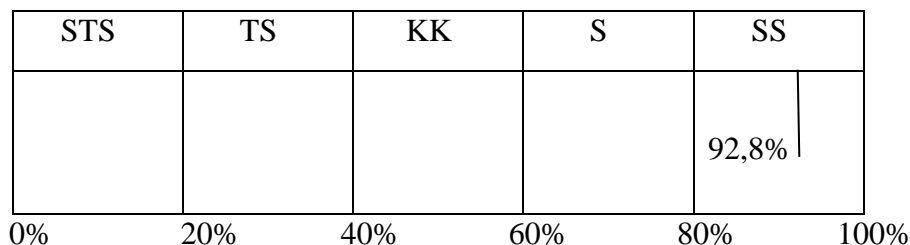
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “melakukan pekerjaan sesuai target” adalah sebanyak 92,4% dari total responden berpendapat sangat setuju

Tabel 41  
Pendapat Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Sesuai Jumlah yang Ditentukan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	73,27
Setuju	4	14	56	24,13
Kadang-kadang	3	2	6	2,58
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	232	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{232}{250} \times 100 = 92,8$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “melakukan pekerjaan sesuai jumlah yang di tentukan” adalah sebanyak 92,8% dari total responden berpendapat sangat setuju.

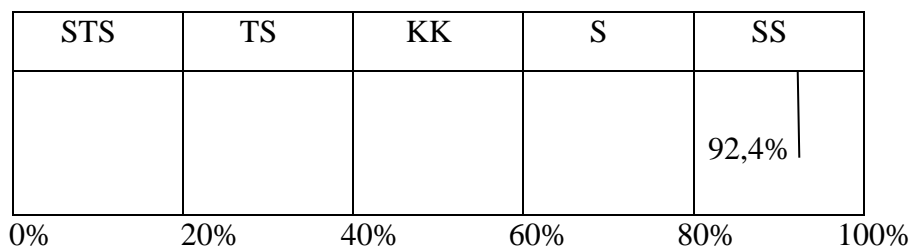
Tabel 42  
Pendapat Responden Mengenai Mampu Melakukan Tugas Tambahan yang Diberikan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	73,59
Setuju	4	13	52	22,51
Kadang-kadang	3	3	9	3,89
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	231	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019



$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{231}{250} \times 100 = 92,4$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “mampu melakukan tugas tambahan yang diberikan” adalah sebanyak 92,4% dari total responden berpendapat sangat setuju.

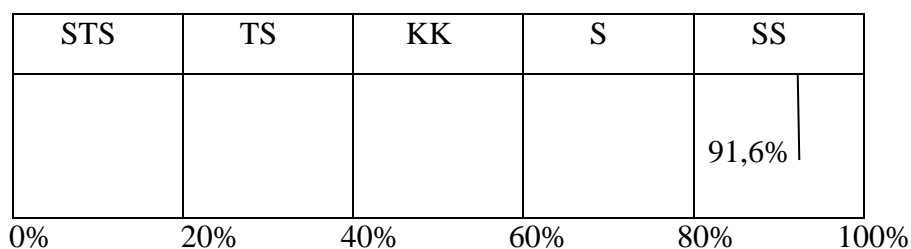
### 3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 43  
Pendapat Responden Mengenai Memiliki Jadwal Pelaksanaan Tugas

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	69,86
Setuju	4	15	60	26,20
Kadang-kadang	3	3	9	3,93
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	229	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{229}{250} \times 100 = 91,6$$



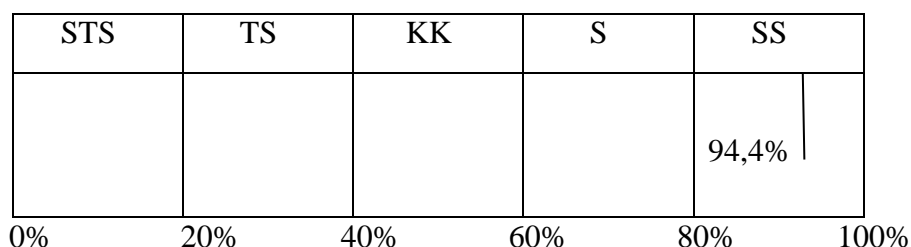
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “memiliki jadwal pelaksanaan tugas” adalah sebanyak 91,6% dari total responden berpendapat sangat setuju.

Tabel 44  
Pendapat responden mengenai melaksanakan tugas yang di bebaskan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	38	190	80,50
Setuju	4	10	40	16,94
Kadang-kadang	3	2	6	2,54
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	236	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{236}{250} \times 100 = 94,4$$



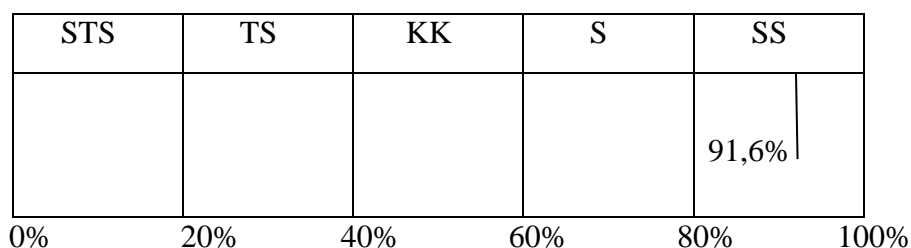
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “melaksanakan tugas yang di bebaskan” adalah sebanyak 94,4% dari total responden berpendapat sangat setuju.

Tabel 45  
Pendapat Responden Mengenai Mengevaluasi Tugas yang Diberikan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	72,05
Setuju	4	13	52	22,70
Kadang-kadang	3	4	12	5,24
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	229	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{229}{250} \times 100 = 91,6$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “mengevaluasi tugas yang diberikan” adalah sebanyak 91,6% dari total responden berpendapat sangat setuju.

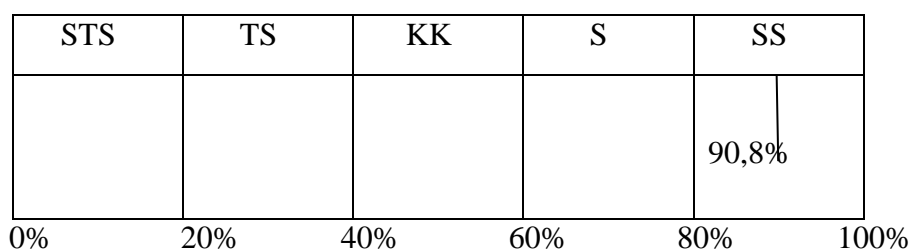
#### 4. Tanggung Jawab

Tabel 46  
Pendapat Responden Mengenai Bertanggung Jawab Atas Tugas yang Diberikan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	63,87
Setuju	4	19	76	33,48
Kadang-kadang	3	2	6	2,64
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	227	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{227}{250} \times 100 = 90,8$$



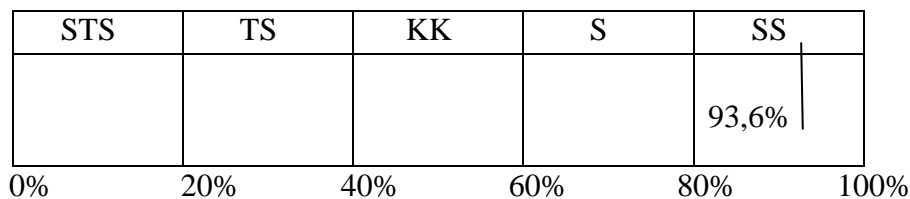
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “bertanggung jawab atas tugas yang diberikan” adalah sebanyak 90,8% dari total responden berpendapat sangat setuju.

Tabel 47  
Pendapat Responden Mengenai Mempertanggung Jawabkan Tugas Kepada Atasannya

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	79,05
Setuju	4	10	40	17,09
Kadang-kadang	3	3	9	3,84
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	234	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{234}{250} \times 100 = 93,6$$



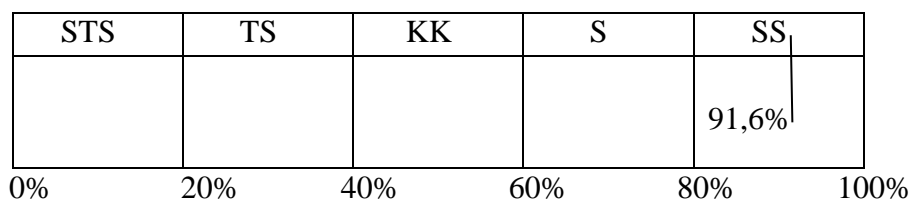
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “mempertanggung jawabkan tugas kepada atasannya” adalah sebanyak 93,6% dari total responden berpendapat sangat setuju.

Tabel 48  
Pendapat Responden Mengenai Bersedia Menerima Resiko Atas Pekerjaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	74,23
Setuju	4	12	48	20,96
Kadang-kadang	3	3	9	3,93
Tidak Setuju	2	1	2	0,87
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		50	229	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 = \frac{229}{250} \times 100 = 91,6$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “bersedia menerima resiko atas pekerjaan” adalah sebanyak 91,6% dari total responden berpendapat sangat setuju.

Tabel 49  
Hasil Rata-rata Tanggapan Responden

No	Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1	Kuantitas		92,66
	1. Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugasnya	93,6	
	2. karyawan melakukan pekerjaan dengan penelitian	93,6	
	3. Karyawan memeriksa kembali hasil kerjanya	90,8	
2	Kualitas		92,53
	1. Karyawan melakukan pekerjaan selalu sesuai target	92,4	
	2. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan	92,8	
		92,4	

	3. Karyawan mampu melakukan tugas tambahan yang diberikan perusahaan		
3	Pelaksanaan Tugas 1. Karyawan memiliki jadwal pelaksanaan tugas 2. Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya 3. Karyawan mengevaluasi tugas yang diberikannya	91,6 94,4 91,6	92,53
4	Tanggung Jawab 1. Karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan 2. Karyawan mampu mempertanggung jawabkan tugas yang di berikan kepada atasannya 3. Karyawan bersedia menerima resiko atas pekerjaannya	90,8 93,6 91,6	92

Sumber Data Primer, diolah 2019

Dari 4 indikator kinerja karyawan di atas, setelah dihitung total dan rata-rata dari hasil skor setiap indikatornya ternyata nilai tertinggi terdapat pada indikator kuantitas dengan nilai rata-rata dari setiap pertanyaannya sebesar 232,3 atau 92,66%. yang berarti karyawan pada PT.Mutiara Global Industri melakukan pekerjaan dengan teliti dan sungguh-sungguh sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan. Sedangkan nilai terkecil terdapat pada indikator tanggung jawab dengan rata-rata 230 yaitu sebesar 92% yang berarti karyawan perusahaan PT.Mutiara Global Industry memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, tetapi jika dibandingkan dengan indikator lainnya, indikator tanggung jawab lebih kecil dari indikator lainnya. Dari hasil di atas maka dapat di simpulkan kinerja karyawan pada PT.Mutiara Global Industry menunjukkan hasil yang relatif baik.

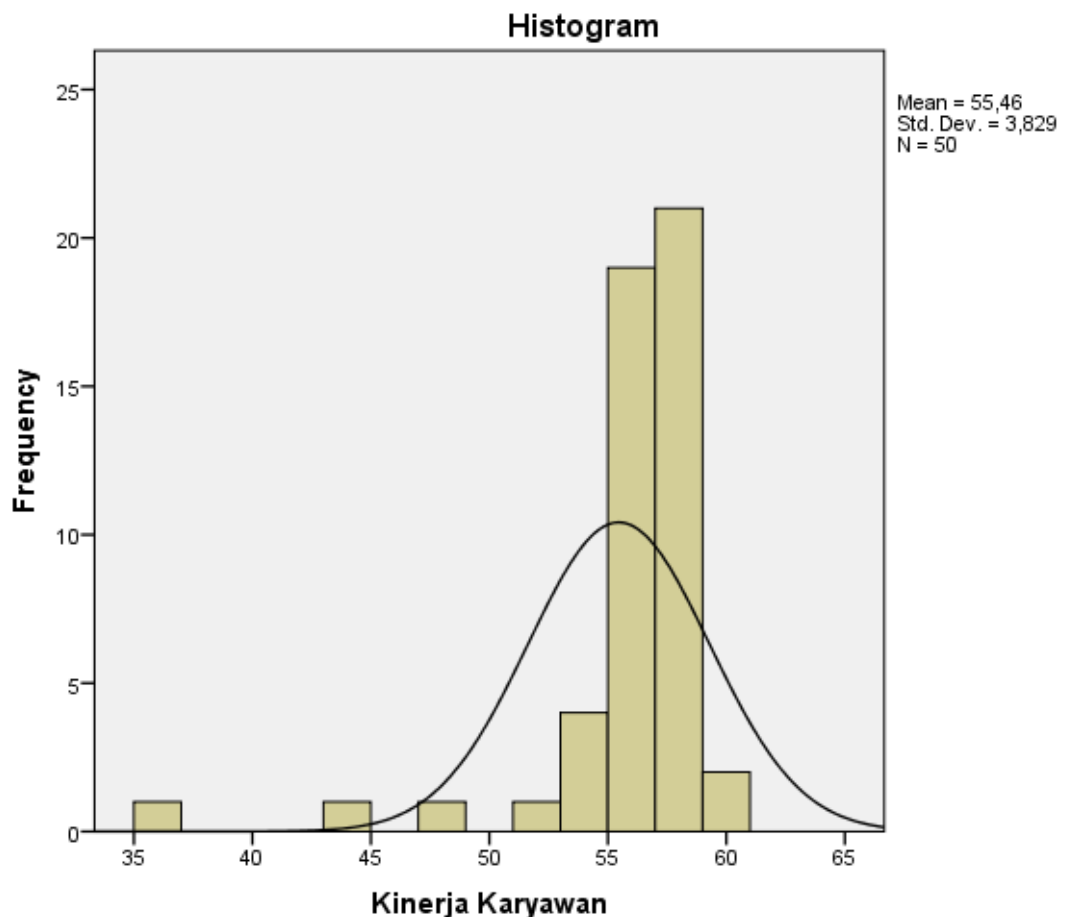
#### Hasil distribusi frekuensi kinerja karyawan

Statistics		
VAR00001		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		55,46
Std. Error of Mean		,542
Median		56,00
Mode		57
Std. Deviation		3,829
Variance		14,662
Range		23
Minimum		36
Maximum		59
Sum		2773

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 55,46 dengan total skor 2773. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT.Mutiara Global Industry, maka untuk mengetahui hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 55,46 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $55,46 > 36$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja karyawan (Y) yaitu artinya relatif baik. Selanjutnya histogram variabel kinerja karyawan pada PT.Mutiara Global Industry sebagai berikut :



### 4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menganalisis hubungan berdasarkan total skor antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan, sebagai berikut

Correlations				
			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1,000	,456**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	50	50
	VAR00002	Correlation Coefficient	,456**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	50	50
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).				

Hasil dari SPSS adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS tersebut dapat diketahui besarnya rank spearman adalah  $r = 0,456$ . Yang berarti budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang

Tabel 50  
Nilai Interval Koefisien

Interval	Persentase	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	0,456	Sangat Lemah
0,200 – 0,399		Lemah
0,400 – 0,599		Sedang
0,600 – 0,799		Kuat
0,800 – 1,000		Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013:214)

#### 4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *rank spearman* adalah diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0,456$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,456^2 \times 100\% \\
 &= 20,8 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 20,8%, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 20,8% sedangkan 79,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### 4.3.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

#### a. Hipotesis Statistik

Ho:  $r \leq 0$ , yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Ha:  $r \geq 0$ , yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

#### b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

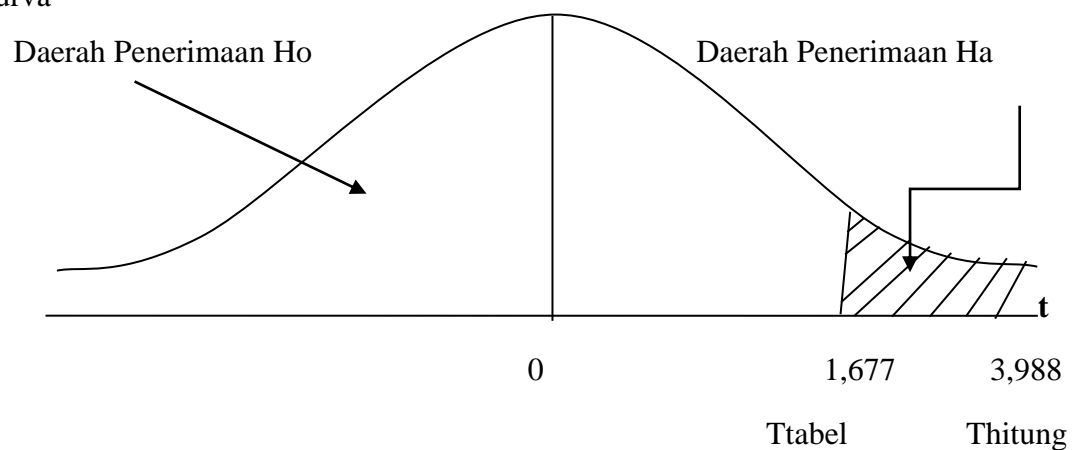
$$t \text{ hitung} = \frac{0,456\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-(0,456)^2}}$$

$$t \text{ hitung} = 3,988$$

#### c. Menentukan t tabel

nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $50-2 = 48$ , maka diperoleh t tabel 1,677.

#### d. Kurva



Gambar 7  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

#### e. Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,988 > 1,677$ ) maka Ha diterima Ho ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT.Mutiara Global Industry.



#### 4.4 Hubungan Fungsional Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Berikut adalah analisis fungsional untuk mengetahui fungsi pendugaan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Mutiara Global Industry:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,541	4,872		9,141	,000
	Budaya Organisasi	,185	,082	,456	2,254	,029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 44,541 + 0,185X$$

Berdasarkan hasil analisis hubungan fungsional di atas adalah fungsi pendugaan tersebut mengandung arti bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada budaya organisasi (Y) maka akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan (X) sebesar 0,185 satuan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Dari pembahasan pada bab sebelumnya mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT.Mutiara Global Industry. maka penulis dapat menyimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata dari instrumen budaya organisasi pada PT.Mutiara Global Industry relatif baik, di karenakan nilai rata-rata empirik lebih besar dari nilai teoritik, yaitu dengan skor  $59,26 > 57$  yang berarti hasil tersebut relatif baik.
2. Nilai rata-rata dari instrumen kinerja karyawan pada PT.Mutiara Global Industry relatif baik, di karenakan nilai rata-rata empirik lebih besar dari nilai teoritik, yaitu dengan skor  $55,66 > 36$  yang berarti hasil tersebut relatif baik.
3. Koefisien korelasi antara dua variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT.Mutiara Global Industry menunjukkan nilai sebesar 0,456 yang berarti hubungan antara dua variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT.Mutiara Global Industry berada pada tingkat sedang. Sedangkan koefisien determinasi menunjukkan kontribusi budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 20,8% sedangkan sisanya 79,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar budaya organisasi. Serta hubungan fungsional  $\hat{Y} = 44,541 + 0,185x$ , yang artinya ketika variabel X bernilai konstan maka Y bernilai positif sebesar 44,541 dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel X menyebabkan kenaikan 0,185 satuan pada variabel Y. Dengan kata lain terdapat hubungan yang nyata antara budaya organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Mutiara Global Industry.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya mengenai budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT.Mutiara Global Industry terdapat beberapa kendala, sehingga penulis mencoba memberikan saran pada perusahaan mengenai budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan. Di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang diperoleh, penulis ingin memberikan saran kepada perusahaan PT.Mutiara Global Industry mengenai budaya organisasinya (X) dimana budaya organisasi tersebut salah satunya adalah membantu satu divisi dengan divisi lainnya yang membutuhkan bantuan, yang berarti karyawan pada PT. Mutiara Global Industry kurang melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik sehingga kegiatan yang dilakukan oleh

karyawan di PT. Mutiara Global Industry menjadi terhambat. Komunikasi yang kurang baik menyebabkan tiap divisi menjadi tidak tahu apa yang dibutuhkan oleh divisi lain. Maka dari itu komunikasi yang baik sangat penting untuk setiap karyawan. Komunikasi yang baik seperti mengadakan family gathering untuk seluruh karyawan dengan tujuan agar mempererat kebersamaan dan lebih memahami kebutuhan di setiap divisi. Komunikasi dan koordinasi yang baik pada karyawan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada indikator kinerja karyawan (Y) hasil yang paling kecil terdapat pada indikator mengenai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan yang berarti karyawan pada PT. Mutiara Global Industry kurang melakukan tindakan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya seperti masih banyaknya yang melebihi *deadline* yang ditentukan. Oleh karena itu karyawan harus meningkatkan tanggung jawab tersebut dengan cara mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, selain itu juga perusahaan harus menekankan karyawannya untuk selalu mengikuti aturan-aturan tersebut agar karyawan bisa lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. sehingga tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan dapat terlaksana sesuai dengan target, dan menjadi lebih baik untuk kedepannya demi meningkatkan mutu perusahaan.
3. Berdasarkan hasil analisis penulis mengenai budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Mutiara Global Industry dapat dikategorikan baik terlihat dari beberapa indikator yang memiliki nilai rata-rata yang cukup baik di setiap indikatornya. Oleh karna itu perusahaan harus tetap mempertahankan indikator yang baik dan meningkatkan beberapa indikator yang masih kurang baik sehingga mendapatkan hasil yang baik pula. Penerapan budaya organisasi yang baik harus tetap dilaksanakan guna meningkatkan kinerja yang baik dan berdampak positif bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- AA. Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abdulrahman, Muhammad Dary. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Faco Global Engineering.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipata
- A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali, Bandung.
- Bohlander, George., & Snell, Scot, 2010, *Principle of Human Resource Managemen*, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning
- Campbell, N. A. & J. B. Reece. (2010). 3. Biologi, Edisi Kedelapan Jilid 3 Terjemahan: Damaring Tyas Wulandari. Jakarta: Erlangga.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Chatab, Nevizond. 2009. *Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi, Organization Theory, Design & Structured Network*. Bandung : Alfabeta
- Dessler, Gary (2008), *Human Resource Management*, Eleventh Edition, New Jersey, USA, Pearson Education, Inc
- Fahlevi, Rezha Delviandra. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Sejahtera Eka Graha. Skripsi, Bogor, Universitas Pakuan.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Askara.
- Kotter, Jhon P dan Heskett James L. 2014. *Budaya Korporat dan Kinerja*. Terjemahan: Susi Diah Hardaniati & Uyung Sulaksana
- Lasmi, Mia. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Ndara. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Pasalong, Harbani. (2013), *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung, Alfabeta.
- Purwanto, M. Ngalm. (2013). *Manajemen Strategic Untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management*. Edisi 16 Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat

- Robert L. Cardy, Brian Leonard. 2011. *Performance Management: Concept, Skill, and Exercises*. 2, Berilustrasi. M.E. Sharpe, 2011.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suci, Pingky Mutiara. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Restoran Kamananna. Skripsi, Bogor, Universita Pakuan.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Edisi tiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Swanepol, Ben., 2008, Human Resource Management, South Africa, The Berne Convention
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Torang, Syamsir. (2016), *Organisasi & Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung, Alfabeta.
- Unaradjan, Dominikus, Dolet. (2013), *metode penelitian kuantitatif*, Jakarta, Universitas Atma Jaya.
- Wilson, Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: *dari teori ke praktik*. Jakarta, Rajawali Pers. Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.