



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI *PACKING* PADA PT. SENTRAL BRA MAKMUR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Fani Meita Andini
021114068

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2018

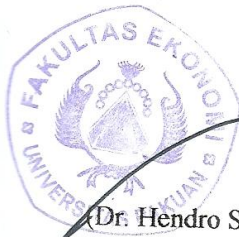
**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI *PACKING* PADA PT.SENTRAL BRA MAKMUR**

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., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, S.E, M.M)

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI *PACKING* PADA PT.SENTRAL BRA MAKMUR**

Skripsi

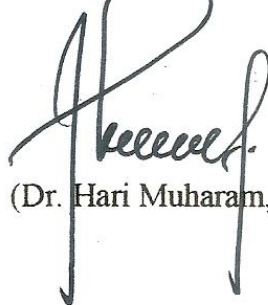
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa, Tanggal : 17 / Juli / 2018

Fani Meita Andini

021114068

Menyetujui

Dosen Penilai,



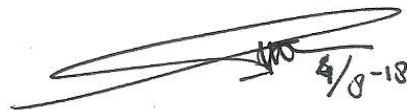
(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE.,MM)

ABSTRAK

Fani Meita Andini, NPM 0211 14 068. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan Judul “Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Divisi *Packing* Pada PT. Sentral Bra Makmur”. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Rajab Tampubolon dan anggota Komisi Pembimbing Angka Priatna. Tahun 2018.

Latar belakang penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur ini masih belum maksimal sehingga menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur. Penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dengan kinerja karyawan divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur.

Penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur dengan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan data sekunder, dengan metode observasi dan kuesioner dibagikan kepada 46 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 23.

Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r = 0,487$. artinya, budaya organisasi dengan kinerja karyawan divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur, mempunyai hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 23,7169\%$. Artinya budaya organisasi dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja karyawan sebesar 23,7169% dan untuk hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $(t_{hitung} 3,6986) > (t_{tabel} 1,680)$ maka terima H_a tolak H_0 , artinya terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh hasil $\hat{Y} = 16,545 + 0,710 X$, artinya ketika variabel X bernilai konstan maka Y bernilai positif sebesar 16,545 dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel X menyebabkan kenaikan 0,710 satuan pada Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah S.W.T berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi. dengan judul Penyusunan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana pada program Strata-1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Skripsi yang disusun penulis dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Divisi *Packing* pada PT. Sentral Bra Makmur”.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua penulis Bapak Muhaidir dan Ibu Siti Aisyah yang telah memberikan perhatian, kasih sayang, senantiasa mendoakan, dan mendukung penulis baik moril maupun materil setiap waktu
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Tutus Rully, S.E ., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Yudhia Mulya, S.E ., M.M. selaku Wakil Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Dr.Rajab Tampubolon. Selaku ketua komisi pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan sangat sabar membimbing dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini.
6. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. Selaku anggota komisi pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan ilmu serta nasihat kepada penulis.
7. Segenap Dosen lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Saudara kandung penulis Aprida Pratiwi serta keluarga besar yang telah mendukung dan mendoakan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Holik Sanwani dan teman-teman Manajemen 2014 Febrina, Wita, Dea Kelas B dan teman-teman sipil Universitas Pakuan Mahfudoh, Fiby,Dewi yang telah memberikan motivasi moral. Dan yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang sudah bersedia direpotkan berbagi ilmu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Serta pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ini yang tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu segala kritik dan saran diterima dengan senang hati, semoga skripsi ini berguna bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Bogor, Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Budaya Perusahaan	10
2.2.1 Pengertian Budaya Perusahaan	10
2.2.2 Karakteristik Budaya Perusahaan	11
2.2.3 Fungsi Budaya Perusahaan	12
2.2.4 Indikator Budaya Perusahaan	14
2.3 Kinerja Karyawan	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.3.2 Faktor-faktor Kinerja	16
2.3.3 Penilaian Kinerja	17
2.3.4 Indikator Kinerja	18
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran	19
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	19
2.4.2 Kerangka Pemikiran	20
2.4.3 Konstelasi Penelitian	22
2.5 Hipotesis Penelitian	22

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	23
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	23
3.2.1	Objek Penelitian.....	23
3.2.2	Unit Analisis	23
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	23
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	23
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	23
3.3.2	Sumber Data Penelitian	24
3.4	Operasionalisasi Variabel	24
3.5	Metode Penarikan Sampel	27
3.6	Metode Pengumpulan Data	27
3.7	Metode Analisis Data.....	28
3.7.1	Uji Validitas.....	28
3.7.2	Uji Reliabilitas	30
3.7.3	Analisis Korelasi Rank Spearman	32
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi	33
3.7.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	33
3.7.6	Hubungan Fungsional Variabel Budaya Perusahaan dengan Kinerja	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT. Sentral Bra Makmur...	35
4.1.2	Kegiatan Usaha	35
4.1.3	Struktur Perusahaan dan Uraian Tugas	35
4.1.4	Visi dan Misi PT. Sentral Bra Makmur	37
4.1.5	Profil Responden.....	38
4.2	Kondisi Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sentral Bra Makmur	41
4.2.1	Budaya Perusahaan pada Divisi <i>Packing</i> PT.Sentral Bra Makmur	41
4.2.2	Kinerja Karyawan pada Divisi <i>Workshop</i> PT.Sentral Bra Makmur	49
4.3	Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan Pada Divisi <i>Packing</i> PT.Sentral Bra Makmur	56
4.4	Pembahasan.....	59
4.5	Interpretasi Hasil Penelitian	60
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan.....	62
5.2	Saran.....	63
	DAFTAR PUSTAKA	64
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Daftar Absensi Karyawan Produksi Divisi <i>Packing</i> PT. Sentral Bra Makmur	4
Tabel 2	Daftar Turnover Karyawan Divisi <i>Packing</i> PT. Sentral Bra Makmur	4
Tabel 3	Aktual Produksi Divisi <i>Packing</i> PT. Sentral Bra Makmur	5
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel Hubungan Budaya Perusahaan Dengan Kinerja Karyawan Divisi <i>Packing</i> PT. Sentral Bra Makmur	24
Tabel 5	Skala Likert Penilaian Kuisisioner.....	27
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Perusahaan.....	29
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	30
Tabel 8	Uji Reliabilitas Variabel Budaya Perusahaan	31
Tabel 9	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	31
Tabel 10	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	33
Tabel 11	Profil Responden pada Divisi <i>Packing</i> PT.Sentral Bra Makmur Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 12	Profil Responden pada Divisi <i>Packing</i> PT.Sentral Bra Makmur Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 13	Profil Responden pada Divisi <i>Packing</i> PT.Sentral Bra Makmur Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 14	Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja.....	40
Tabel 15	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Perilaku Karyawan Telah Sesuai Dengan Kondisi Perusahaan.....	41
Tabel 16	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Hubungan Kerja Mempengaruhi Pola Perilaku Antara Karyawan	42
Tabel 17	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Pembentukan Perilaku Karyawan Cukup Baik.....	42
Tabel 18	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Kedisiplinan Kedisiplinan Saya Cukup Baik	42
Tabel 19	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Norma Yang Berlaku Sesuai Dengan Nilai Pekerjaan.....	43
Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Penerapan Norma Yang Ada Telah Membentuk Budaya Perusahaan Yang Baik	43
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menganggap Bahwa Efektivitas Penerapan Norma Perusahaan Berjalan Baik	44
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai Karyawan Memahami Nilai Perusahaan.....	44
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Pemahaman Karyawan Terhadap Nilai Perusahaan Sudah Baik.....	45
Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Karyawan Memiliki Kinerja Yang Sesuai Dengan Nilai-Nilai Perusahaan.....	45

Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Mampu Menerapkan Nilai-Nilai Kerja Pada Diri Karyawan.....	45
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Sanksi Diberikan Terhadap Karyawan Yang Salah Sudah Tepat.....	46
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Peraturan Kerja Yang Ada Sudah Lengkap.....	46
Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Peraturan Kerja Dilaksanakan Dengan Efektif.....	46
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Kondisi Kerja Karyawan Nyaman.....	47
Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Interaksi Atasan Dengan Karyawan-Karyawan Berjalan Harmonis.....	47
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Suasana Kerja Dapat Mendukung Pencapaian Kerja.....	48
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Membangun Sikap Berbagi Informasi Diantara Anggota.....	48
Tabel 33	Hasil Statistik Budaya Perusahaan (dengan SPSS 23).....	49
Tabel 34	Hasil Kerja Sesuai Standar Yang Ditetapkan Perusahaan.....	50
Tabel 35	Karyawan Melakukan Pekerjaan Dengan Ketelitian.....	50
Tabel 36	Karyawan Mengikuti Arahan Yang Ditetntukan.....	50
Tabel 37	Karyawan Mengurangi Kesalahan Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	51
Tabel 38	Hasil Pekerjaan Karyawan Sesuai Target.....	51
Tabel 39	Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan.....	51
Tabel 40	Karyawan Mampu Melampaui Target yang Ditetapkan.....	52
Tabel 41	Karyawan Melaksanakan Tugas Hingga Selesai.....	52
Tabel 42	Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Sesuai Tujuan Yang Ditetapkan.....	52
Tabel 43	Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Yang Dibebankan kepadanya.....	53
Tabel 44	Karyawan Selalu Berusaha Dengan Baik Dalam Melakukan Pekerjaan.....	53
Tabel 45	Karyawan Bersungguh-sungguh Dalam Bekerja Agar Mendapatkan Hasil Yang Maksimal.....	53
Tabel 46	Karyawan Mampu Menjalankan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab.....	54
Tabel 47	Karyawan Memeriksa Kembali Pekerjaannya.....	54
Tabel 48	Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai SOP.....	54
Tabel 49	Hasil Statistik Kinerja Karyawan (dengan SPSS 23).....	55
Tabel 50	Korelasi Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan pada <i>Rank Spearman</i> (dengan SPSS 23).....	56
Tabel 51	Nilai Interval Koefisien.....	57
Tabel 52	Hubungan Fungsional Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan (dengan SPSS 23).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Aktual Produksi Divisi <i>Packing</i> PT. Sentra Bra Makmur	6
Gambar 2	Konstelasi Penelitian	22
Gambar 3	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	34
Gambar 4	Struktur Perusahaan PT. Sentral Bra Makmur.....	36
Gambar 5	Profil Responden pada Divisi <i>Packing</i> PT.Sentral Bra Makmur Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Gambar 6	Profil Responden pada Divisi <i>Packing</i> PT.Sentral Bra Makmur Berdasarkan Usia	39
Gambar 7	Profil Responden pada Divisi <i>Packing</i> PT.Sentral Bra Makmur Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Gambar 8	Profil Responden pada Divisi <i>Packing</i> PT.Sentral Bra Makmur Berdasarkan Lama Kerja	40
Gambar 9	Kurva Pengujian Hipotesis	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Izin Menyebarkan Kuisisioner
- Lampiran 2: Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3: Jawaban Responden Pertanyaan Variabel Budaya Perusahaan
- Lampiran 4: Jawaban Responden Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5: Surat Keterangan Riset pada PT.Sentral Bra Makmur

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu institusi atau organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap institusi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam institusi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di institusi tersebut. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawannya (performance) atau produktivitasnya. Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk menghasilkan produk atau jasa yang memiliki kualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan.

Wilson Bangun (2012:4) menyatakan bahwa “Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi (perusahaan). Seorang karyawan harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Karena menurut T. Hani Handoko (2008:78) “sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, dimana dalam organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan bisa menjadikan karyawannya bekerja dengan komitmen tinggi dan terpacu untuk mencapai tujuan organisasi. Kotter dan Heskett dalam Sembiring Masana (2012:109) yang menyimpulkan. “Bahwa budaya organisasi berdampak secara berarti terhadap kinerja ekonomi dalam jangka panjang, budaya organisasi mungkin akan menjadi faktor lebih penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang, budaya organisasi banyak menghambat kinerja keuangan dalam jangka panjang, budaya-budaya dimaksud mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-

orang pintar dan orang yang berakal sehat dan terakhir bahwa walaupun sulit untuk diubah, namun budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja organisasi”.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut sehingga kita tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

Menurut Chatab Nuizon (2009:20) “Budaya organisasi adalah suatu sistem studi dari sifat organisasi. Budaya organisasi sebagai bidang baru dari ilmu perilaku yang dikembangkan dengan titik perhatiannya pada pemahaman perilaku manusia didalam suatu organisasi yang sedang berproses”.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehersono, 2012:95). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Menurut Wibowo (2011:2) “ Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”.

Demikian juga dengan PT. Sentral Bra Makmur merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri Garment. Untuk mencapai kesuksesan yang sesuai dengan harapan perusahaan, tentunya ada sebuah proses yang menjadi faktor penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aktor penting untuk menunjukkan baik dan buruknya kualitas perusahaan. Memiliki Sumber daya manusia yang baik tentu akan mendorong perusahaan pada situasi yang sesuai dengan harapan. PT. Sentral Bra Makmur ini melaksanakan Budaya 5R Ringkas (Pilah dan pisahkan barang yang tidak perlu), Rapi (Lakukan penataan di tempat kerja), Resik (Jaga kebersihan ditempat kerja), Rawat (Pelihara kondisi ringkas, rapi, resik di tempat

kerja), Rajin (Biasakan ringkas rapi resik di tempat kerja). Dan juga memiliki Peraturan Tentang Disiplin Karyawan meliputi ketepatan waktu masuk jam kerja, disiplin melaksanakan dan mentaati segala ketentuan dalam peraturan perusahaan dan peraturan pelaksanaannya, melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, tidak mengalihkan tugas kepada orang lain sebelum memperoleh izin dari atasan, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya karena satu dan hal lain, wajib memberitahukan kepada atasannya, tidak melakukan kegiatan lain pada jam-jam kerja selain melakukan pekerjaan yang ditugaskan, wajib memberikan bukti tertulis atas ketidakhadirannya, wajib meminta izin tertulis dari pimpinan perusahaan apabila meninggalkan kantor atau tempat kerja pada jam kerja, karyawan tidak dibenarkan untuk bekerja atau melakukan kegiatan komersial untuk dirinya sendiri didalam jam kerja tanpa persetujuan dari perusahaan, wajib menggunakan *ID card*, setiap kehilangan ataupun kerusakan berbagai barang milik perusahaan wajib dilaporkan kepada atasan. (Sumber: HRD PT. Sentral Bra Makmur).

Namun demikian masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi karyawan dan disiplin kerja yang ditetapkan oleh PT. Sentral Bra Makmur. Berdasarkan survey pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi kedisiplinan dan ketaatan kerja para karyawan melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin yaitu tidak datang tepat waktu, tidak memakai *ID Card*, tidak melakukan *Fingerprint*, banyaknya para karyawan yang absen tanpa keterangan (alpa), izin untuk keluar pada saat jam kantor, izin tidak masuk kerja, banyaknya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat dan apabila setelah waktu gajian beberapa karyawan malas untuk masuk kerja.

Selain peraturan-peraturan dan tentang kedisiplinan yang telah ditetapkan, faktor lainnya adalah bagaimana budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut dapat diterima sebagai identitas dan menambah komitmen organisasi pada PT. Sentral Bra Makmur salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan dalam bekerja, dimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Budaya Organisasi pada PT. Sentral Bra Makmur
Berdasarkan Tingkat Absensi Karyawan Produksi Divisi *Packing*
Bulan Januari-Desember 2016

Bulan	Jumlah			
	Jumlah karyawan	Izin	Sakit	Alpha
Januari	46	3	2	3
Februari	46	1	3	4
Maret	46	2	1	3
April	46	3	4	2
Mei	46	4	0	3
Juni	46	5	3	3
Juli	46	1	5	0
Agustus	46	2	2	7
September	46	5	1	1
Oktober	46	6	5	3
November	46	3	6	3
Desember	46	3	1	2

Sumber : PT. Sentral Bra Makmur, 2017

Dari tabel diatas tingkat absensi karyawan dalam 1 tahun terakhir menunjukkan banyaknya pegawai yang bolos atau mangkir kerja. Terdapat 3 orang izin, 2 orang sakit, 3 alpha pada bulan januari. Pada bulan Februari terdapat 1 orang izin, 3 orang sakit dan 4 orang alpha. Pada bulan Maret terdapat 2 orang izin, 1 sakit, dan 3 orang yang alpha. Pada bulan April terdapat 3 izin, 4 sakit, 2 orang yang alpha. Pada bulan Mei terdapat 4 orang yang izin, dan 3 orang alpha. Pada bulan Juni terdapat 5 orang izin, 3 orang sakit, 3 orang alpha. Pada bulan Juli 1 orang izin, 5 orang sakit. Bulan agustus terdapat 2 orang izin, 2 orang sakit, dan 7 orang alpha. Bulan September terdapat 5 orang izin, 1 orang sakit, dan 1 orang alpha. Bulan Oktober 6 orang yang izin, 5 orang sakit, dan 3 orang yang alpha. Pada November ada 3 orang yang izin, 6 orang yang sakit, 3 orang alpha. Dan terakhir pada bulan Desember 3 orang yang izin, 1 orang sakit, dan 2 orang yang alpha. Hal ini mengharuskan manajer untuk memperbaiki tingkat absensi karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya berikut tersaji Budaya Organisasi berdasarkan data turnover pada PT. Sentral Bra Makmur:

Tabel 2
Turnover Karyawan Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur
Tahun 2013-2017

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah karyawan	Persentase
2013	7	9	88	2,98%

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase
2014	4	7	60	5,66%
2015	3	6	54	6,00%
2016	7	11	50	8,30%
2017	4	9	46	10,8%

Sumber: HRD PT. Sentral Bra Makmur, 2017

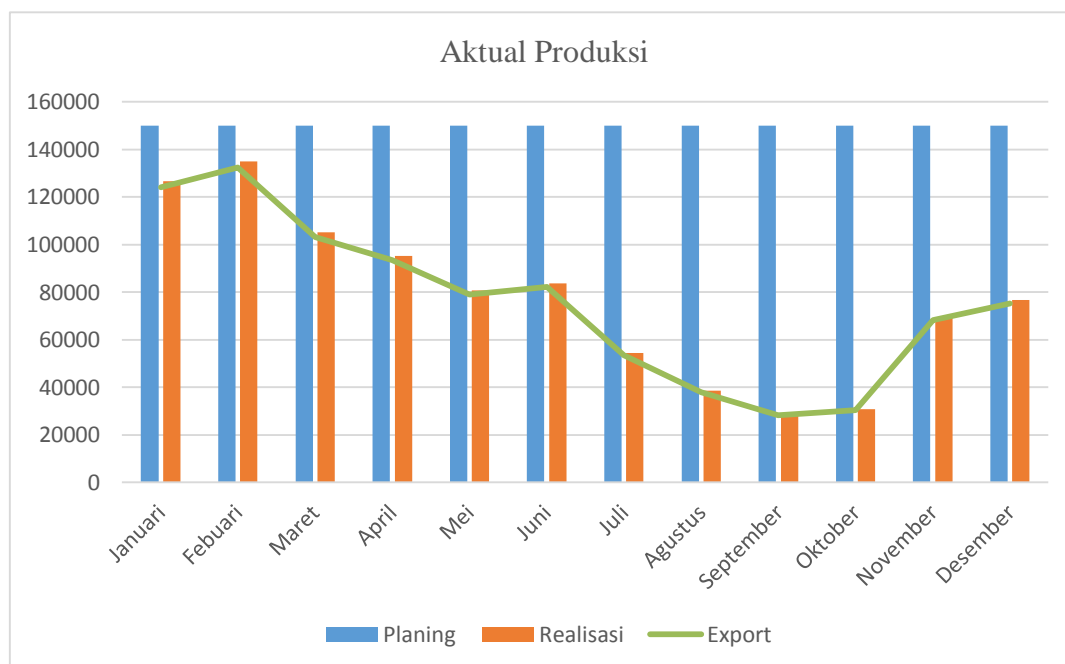
Berdasarkan tabel tersebut persentase tingkat *turnover* karyawan mengalami tingkat fluktuasi yang cukup tinggi pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 10,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan divisi *packing* PT. Sentral Bra Makmur mengalami penurunan dalam hal komitmen organisasional sehingga keputusan untuk mengundurkan diri menjadi pilihan utama. Jika hal ini sering terjadi perusahaan akan mengalami penurunan hasil produksi karena produktivitas perusahaan menurun akibat kinerja karyawan yang kurang maksimal dan secara otomatis berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Untuk melihat kinerja karyawan salah satunya bisa dilihat dari hasil produksi perusahaan. Berikut data aktual produksi bulan Januari-Desember 2016 pada PT. Sentral Bra Makmur pada tabel berikut:

Tabel 3
Aktual Produksi Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur
Bulan Januari-Desember 2016

NO	Bulan	Planing (pcs)	Realisasi (pcs)	Export (pcs)	Sisa Untuk Dalam Negeri (pcs)
1	Januari	150,000	126,688	124,154	2,534
2	Februari	150,000	135,073	132,372	2,701
3	Maret	150,000	105,162	103,059	2,103
4	April	150,000	95,330	93,423	1,907
5	Mei	150,000	80,840	78,979	1,861
6	Juni	150,000	83,840	82,163	1,677
7	Juli	150,000	54,497	53,407	1,090
8	Agustus	150,000	38,617	37,845	772
9	September	150,000	28,961	28,382	579
10	Oktober	150,000	30,934	30,315	619
11	November	150,000	69,543	68,152	1,391
12	Desember	150,000	76,741	75,206	1,531
GRAND TOTAL			926,226	907,457	18,769

Sumber : PT. Sentral Bra Makmur, 2017



Gambar 1.
Aktual Produksi Divisi *Packing* PT Sentral Bra Makmur
Bulan Januari – Desember 2016

Berdasarkan tabel 3 dan gambar 1 dapat dilihat terjadinya penurunan produksi yang setiap bulannya tidak sesuai target yang ditetapkan perusahaan, dikarenakan target yang sangat tinggi yaitu 150000pcs setiap bulannya sehingga apa yang telah direncanakan oleh perusahaan pun tidak tercapai. Hal ini juga berpengaruh terhadap export perusahaan yang menurun. Dengan terjadinya penurunan hasil produksi dapat dilihat kurangnya kinerja karyawan dan perlu dilakukan upaya yang dapat meningkatkan kinerja divisi *packing* PT. Sentral Bra Makmur. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan mengenai faktor-faktor didalamnya salah satunya adalah budaya organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Divisi Packing Pada PT. Sentral Bra Makmur”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia sebagai penggerak utama disadari sepenuhnya oleh perusahaan bahwa sumber daya manusia memerlukan suatu perhatian pada setiap kondisi yang dialaminya. Kondisi ini berupa kondisi kerja yang kurang baik harus segera diatasi oleh perusahaan. Dalam budaya organisasi tentu sangat diharapkan tertanamnya budaya yang baik. Budaya yang kurang baik tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sesuai

dengan visi, dan misi adalah suatu pembuktian bahwa karyawan dituntut memiliki prinsip dan tanggung jawab dengan perusahaan. Oleh karena itu budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada setiap perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana budaya organisasi divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur
2. Bagaimana kinerja karyawan divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur
3. Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini mempunyai maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, serta menambah wawasan penulis.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dengan dilakukannya penelitian dan penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi *divisi packing* pada PT. Sentral Bra Makmur
2. Untuk mengetahui kinerja divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur
3. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis dan praktis. Kegunaan tersebut antara lain:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja dalam praktek nyata dunia kerja.
 - b. Bagi Pembaca
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam pembuatan makalah yang sama.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk membandingkan dan mempraktekan pengetahuan, khususnya SDM yang diperoleh dibangku kuliah dengan mengaplikasikan pada persoalan yang nyata pada perusahaan. Serta memberikan sumbangan informasi yang diharapkan dapat menjadi salah satu masukan untuk bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah kepada pimpinan PT. Sentral Bra Makmur dalam upaya meningkatkan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau asset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Berikut beberapa pendapat menurut para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

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

Menurut Dessler (2011:30) “ *Human Resources Management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern* ”.

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 ”.

Dari pengertian menurut para ahli tersebut maka dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan individu atau kelompok karyawan agar peranannya efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) menurut Edy Sutrisno (2009:9) :

1. Perencanaan (*planning*)
Merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

3. Pengendalian (*controlling*)
Kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
4. Pengarahan (*directing*)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
5. Pengadaan (*procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan budaya organisasi.
7. Kompensasi (*compensation*)
Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*).
8. Pengintegrasian (*integrations*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

Menurut Harris (dalam Yuniarsih dan Suwanto 2008:6), menyatakan fungsi sumber daya manusia mencakup:

- a. *Planning* (Perencanaan).
- b. *Staffing* (Penempatan).
- c. *Evaluating and Compensating* (Pengevaluasian dan kompensasi)
- d. *Improving* (Pengembangan).
- e. *Maintaining effective employer relationship* (Mengatur hubungan yang efektif antar tenaga kerja).

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber manusia adalah untuk mengelola manusia secara baik dan tepat agar memperoleh tenaga kerja yang sesuai bidang pekerjaannya dengan berbagai unsur sumber daya yang ada.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan juga sebagai suatu sistem nilai yang unik, keyakinan dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Sehingga budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain.

Berikut ini pengertian budaya organisasi menurut para ahli:

Menurut Mia Lasmi (2016:196) 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 dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

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

Menurut McShane dan Von Glinow (2014:416) “ *Organizational culture consist of the values and assumptions share within an organization. It defines what is important and unimportant in the company and consequently, directs everyone in the organization toward the “right way” of doing things* ”.

Menurut Ike Kusdyah (2008:28) “ Budaya organisasi merupakan sistem dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberi arti anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan yang berlaku ”.

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 anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

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

1. Inisiatif dan individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko.
3. Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menceritakan 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 karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Menurut Purwanto (2013:162) bahwa budaya sebuah organisasi terbentuk sebagai tanggapan terhadap 2 hal yaitu:

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

Menurut Hofstede dalam Moehariono (2012:341) menyatakan bahwa budaya organisasi (*organization culture*) secara mendasar memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. *Holistic* (menyeluruh dan menjangkau dimensi yang panjang).
2. *Historically Determined* (ditentukan untuk mencerminkan catatan historis perusahaan).
3. Berhubungan dengan sesuatu yang bersifat ritual dan simbolik.
4. Dihasilkan dan dipertahankan oleh kelompok-kelompok yang bersama-sama membentuk organisasi (*socially constructed*).
5. Halus (*soft*), dan sukar berubah.

Uraian diatas mengemukakan bahwa budaya merupakan solusi yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi sebuah organisasi dalam menghadapi persoalan-persoalan internal dan eksternal, sehingga menjadi pelajaran bagi setiap individu dalam organisasi sebagai suatu cara berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah eksternal. Oleh karena itu perlu memahami 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

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

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

1. Sebagai Petunjuk batas, artinya bahwa budaya organisasi dapat menunjukkan perbedaan antara sebuah organisasi dengan organisasi yang 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 diterima sebagai karyawan, siapa saja yang akan dinilai sebagai karyawan yang memiliki *performance* yang baik, dan siapa saja yang dipromosikan, sangat dipengaruhi oleh “kesesuaian” hubungan antara karyawan yang bersangkutan dengan organisasi.

Menurut Robbins (2011:8) peran atau fungsi budaya didalam suatu organisasi sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut John R. Schemerhorn dan James G Hunt dalam Moeheriono (2012: 338), budaya organisasi berfungsi:

1. Memberikan identitas organisasi pada karyawan.
2. Mempermudah komitmen kolektif, dimana para karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja disarankan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif. Organisasi juga berusaha meningkatkan stabilitas melalui budaya promosi dari dalam.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi suatu pembeda, perekat sosial, identitas yang membentuk sikap dan perilaku karyawan serta mempermudah timbulnya komitmen dalam lingkungan eksternal maupun internal.

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Pidarta (2010:185) “ Budaya organisasi 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.

Sementara itu menurut Smith dalam Dajani (2009:79), menyatakan bahwa Indikator budaya organisasi yaitu:

1. *Physical*, Melihat hal-hal yang berkaitan dengan tingkah laku dan perilaku individu, sistem, prosedur, peraturan dan struktur.
2. *Intellectual*, Dilihat untuk melihat dukungan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan mereka.
3. *Emotional*, Berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk mengakui, mengenali, mengawasi, membedakan dana masuk ke dalam emosi para anggotanya untuk kemudian dimanifestasikan dalam norma-norma keorganisasian dan rutinitas lain yang berkaitan dengan perasaan.
4. *Spiritual*, Berkaitan dengan tempat kerja dimana makna spritualitas dalam tempat kerja tidaklah hanya berkaitan dengan hal –hal yang berisifat religius, namun lebih kepada pemahaman mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai makna dari pekerjaan yang dilakukan dan yang mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut diluar hal-hal yang bersifat internal.

Atmosoeperto (dalam Mia Lasmi 2016:226), menyatakan bahwa indikator budaya organisasi yaitu:

1. Lingkungan Usaha, lingkungan ditempat perusahaan beroperasi menentukan hal-hal yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai-nilai yang merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi.
3. Panutan atau keteladanan, orang-orang yang menjadi panutan atau keteladanan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
4. Upacara-upacara (ritual), acara- acara rutin yang dilakukan oleh keyakinan suatu organisasi dalam rangka memberikan penghargaan atas anggotanya.

5. *Network*, jaringan komunikasi informasi dalam organisasi yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi adalah sekumpulan kekuatan penting yang ada pada sebuah organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dengan baik, meliputi seperti; Pola perilaku terdiri dari pola kedisiplinan dan ketaatan nyata anggota organisasi, Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja, Nilai-nilai terpenting (*dominant*) yang dipahami bersama, Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota, Suasana organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk memperkuat tentang pengertian kinerja, maka akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:2) “ Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi ”.

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

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

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 ”.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Hasil kerja yang dicapai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Mangkunegara (2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*), hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) yang merumuskan bahwa:

- a. *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- b. *Motivation* = *Attitude + Situation*
- c. *Ability* = *Knowledge + Skill*

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man in the right job*).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan Edy Sutrisno (2009:151) mengemukakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
6. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Menurut Wirawan (2009:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah:

1. Faktor internal karyawan

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. 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 mempengaruhi kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan perlu ditempatkan dengan posisi kerja yang sesuai dengan keahliannya, sehingga karyawan mampu mempunyai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengembangkan kemampuannya pada bidang tersebut.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Marwansyah (2010:228) adalah sistem sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.

Sedangkan Wilson Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Menurut Veithzal Rivai (2014:66) “ Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok ”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya.

2.3.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator disiplin kerja dikemukakan menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Menurut Wirawan (2009:69) “ Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu ”. Dalam mengukur kinerja terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus divapai dalam kurun waktu tertentu;

2. Kualitatif (seberapa baik)

Melukiskan seberapa unit atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas;

3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu;

4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi

Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

Menurut Mangkunegara (2009:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas dengan seberapa baik seorang 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 melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

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

Menurut Dermawan Wibisono (2014:140) indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai yang meliputi :

1. Umpan balik 360 derajat.
2. Absensi.
3. Lamaran dan lowongan.
4. Ketersediaan pelatihan.
5. Kaji banding internal.
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan.
7. Motivasi dan komitmen.
8. Ide atau saran yang membangun.
9. Produktivitas pegawai.

Dengan demikian maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam hitungan periode waktu pada saat melaksanakan tugas kerjanya, selain itu sesuai dengan standar kerja dalam aspek kualitas, kauntitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

1. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Udin Ahidin (2014), dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Syaka Putra Trasindo Jakarta”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang terdapat di PT. Syaka Putra Trasindo masih baik, dan terdapat hubungan yang positif kuat antara Budaya organisasi dan Kinerja karyawan di PT.Syaka Putra Trasindo Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,73. Kontribusi (r^2/KD) Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Syaka Putra Trasindo Jakarta sebesar 53,29%. Tingkat signifikansi hubungan Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan di PT. Syaka Putra Trasindo Jakarta adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel ($7,84 > 2,004$).
2. Elsa Vosva Sari (2013), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada PT. Taspen (persero) Cabang Yogyakarta yaitu sebesar 76,7%. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana yaitu $Y=8,4844 + 0,3370X$, analisis korelasi *product moment* adalah $r_{xy}=0,74$ Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel X budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel Y kinerja

karyawan dan mempunyai tingkat pengaruh sebesar 55%. Pengujian signifikan pada budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($7,091 > 1,679$) sehingga hipotesis dapat diterima.

3. Astuti Yuni Dwi (2013), dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT.PLN (persero) Area Malang”. Hasil penelitian budaya organisasi dan kinerja menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif $r_{xy} = 0,573$; dengan $sig < 0,05$. Artinya, hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai $0,000$ dan nilai signifikansinya $sig. (2-tailed)$ adalah dibawah atau lebih kecil dari $0,05$. Sumbangan efektif atau daya prediksi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan koefisien determinan $r^2 = 0,329$ yang berarti bahwa 32,9% kinerja karyawan ditentukan oleh budaya organisasi.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan semua unsur yang menyangkut kegiatan individu sebagai anggota organisasi. Setiap individu (dalam hal ini adalah karyawan) tentu sudah dibekali dengan kedisiplinan dan ketaatan terhadap norma, nilai, kebiasaan (atau yang lebih dikenal dengan budaya organisasi) yang telah dibentuk oleh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi. Apabila budaya organisasi sudah kuat melekat dalam benak semua unsur organisasi, maka kinerja seluruh karyawan/komponen organisasi tersebut tentu akan dapat berjalan dengan optimal.

Sedangkan Budaya Organisasi adalah kondisi dan iklim kerja yang diciptakan oleh pimpinan dan diberlakukan dalam organisasi untuk dijadikan pedoman sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Jadi dalam rangka mengaktualisasikan budaya organisasi sebagai ukuran sistem nilai dalam bekerja yang pertama kali harus diupayakan adalah penanaman dalam sikap mental karyawan yang meliputi pemahaman dan pelaksanaan dalam sikap dan pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

Budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, dimana dalam organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan bisa menjadikan karyawannya bekerja dengan komitmen tinggi dan terpacu untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian terhadap 207 perusahaan oleh Kotter dan Heskett dalam Sembiring Masana (2012:109) yang menyimpulkan sebagai berikut.

“Bahwa budaya organisasi berdampak secara berarti terhadap kinerja ekonomi dalam jangka panjang, budaya organisasi mungkin akan menjadi faktor lebih penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam perusahaan dalam dasawarsa yang

akan datang, budaya organisasi banyak menghambat kinerja keuangan dalam jangka panjang, budaya-budaya dimaksud mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang pintar dan orang yang berakal sehat dan terakhir bahwa walaupun sulit untuk diubah, namun budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja organisasi”.

Menurut Mia Lasmi (2016:196) “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”.

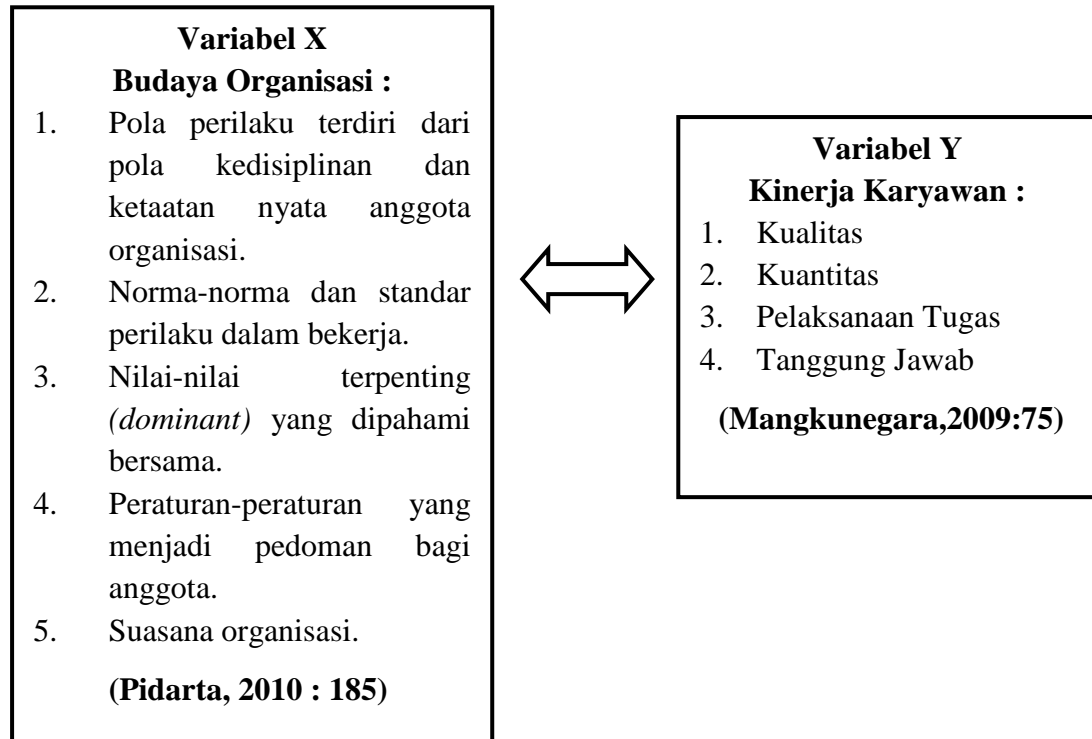
Pidarta (2010:185) budaya organisasi dibentuk dari indikator-indikator yang terkandung dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa unsur-unsur pokok dan budaya organisasi tersebut, yaitu: pola perilaku terdiri dari pola kedisiplinan dan ketaatan nyata anggota organisasi, norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja, nilai-nilai terpenting (*dominant*) yang dipahami bersama, peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota dan suasana organisasi.

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Terkait uraian yang disebutkan diatas, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, dalam hitungan periode waktu pada saat melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan standar kerja dalam aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. (Mangkunegara 2009:75).

2.4.3 Konstelasi Penelitian

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 pemikiran, maka dalam posisi ini penulis mengemukakan suatu hipotesis, bahwa:

1. Diduga penerapan budaya organisasi divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur sudah cukup baik.
2. Diduga kinerja karyawan divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur sudah cukup baik.
3. Diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan divisi *packing* pada PT. Sentral Bra Makmur.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu budaya organisasi dengan kinerja karyawan .

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan divisi packing yang ada di PT. Sentral Bra Makmur. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X) sedangkan untuk variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan pada Divisi *Packing* Departemen Produksi PT. Sentral Bra Makmur yang berjumlah 46 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sentral Bra Makmur yang beralamat di Jalan Mercedes Benz km 1,2 Desa Cicadas- Gunung Putri Bogor 16964

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif:

1. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari pimpinan HRD PT. Sentral Bra Makmur.
2. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data kehadiran karyawan pada divisi packing PT. Sentral Bra Makmur, data keluar masuk karyawan, dan data pencapaian target produksi.

Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk mengolah hasil survey dari kuisisioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber, yaitu:

1. Data Primer

Penulis menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dengan pihak perusahaan berupa data jumlah karyawan. Data primer juga dikumpulkan berbentuk hasil kuesioner yang dilakukan terhadap narasumber yang berasal dari para pelaku yang terkait dengan persoalan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Diperoleh dari berbagai buku literature, artikel, tulisan-tulisan ilmiah serta situs/website di internet.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis membuat konsep operasionalisasi variabel.

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan divisi *packing*
pada PT. Sentral Bra Makmur

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (X)	<ul style="list-style-type: none"> Pola perilaku terdiri dari pola kedisiplinan dan ketaatan nyata anggota organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Organisasi menilai perilaku karyawan Organisasi menilai hubungan kerja karyawan Organisasi membentuk perilaku karyawan Organisasi menilai kedisiplinan saya cukup baik 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Organisasi menilai norma yang berlaku Organisasi membentuk budaya organisasi yang baik Organisasi menerapkan efektivitas penerapan norma organisasi 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai terpenting (<i>dominant</i>) yang dipahami bersama 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi memahami nilai organisasi - Organisasi menekankan karyawan mentaati nilai yang berlaku - Organisasi menerapkan nilai-nilai organisasi - Organisasi memahami nilai-nilai organisasi 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi menilai pemahaman karyawan terhadap nilai organisasi sudah baik - Organisasi merasa karyawan memiliki kinerja sesuai dengan nilai-nilai organisasi - Organisasi merasa mampu menerapkan nilai-nilai kerja 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi merasa kondisi kerja karyawan nyaman - Organisasi merasa dapat berinteraksi yang baik dengan anggota organisasi - Organisasi merasa suasana kerja dapat mendukung pencapaian kerja - Organisasi membangun sikap berbagi informasi 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan - Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian - Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan - Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil pekerjaan karyawan sesuai target - Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan - Karyawan mampu melampaui target yang telah ditetapkan - Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan - Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya - Karyawan berusaha dengan baik dalam melakukan pekerjaannya - Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab - Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya - Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP 	Ordinal

Dalam operasionalisasi variabel terdapat dua variabel yaitu independen dan dependen. Budaya organisasi merupakan variabel independen atau sebagai variabel bebas. Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel yang terikat.

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2011:80). Penarikan sampel ditujukan untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Sampel merupakan keseluruhan dari populasi penelitian. Metode penarikan sampel yang dilakukan penulis adalah dengan metode sensus yaitu memilih semua populasi karyawan pada PT. Sentral Bra Makmur sebanyak 46 orang untuk dijadikan sampel yaitu Divisi *Packing*.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam menyusun makalah ini adalah :

1. Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu:

a. Observasi

Pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan seluruh alat indera terhadap objek yang diteliti.

b. Wawancara

Dilakukan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan yaitu dengan melakukan wawancara kepada pihak HRD PT.Sentral Bra Makmur.

c. Kuesioner

Membuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 5

Skala Likert Penilaian Kuisisioner

No	Skala Penelitian	Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011:133)

Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, Sugiyono (2011:172).

Untuk mengukur validitas atau item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien validitas item yang dicari

x = nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

y = nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

n = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum Y$ = jumlah nilai dalam distribusi y

(Dominikus Dolet Unaradjan, 2013:164)

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya1	81,47	34,878	,452	,882
Budaya2	81,87	35,844	,365	,884
Budaya3	81,47	34,740	,477	,881
Budaya4	81,57	34,047	,455	,882
Budaya5	81,77	33,426	,476	,882
Budaya7	81,97	34,585	,397	,884
Budaya8	81,90	35,128	,378	,884
Budaya9	81,67	34,092	,593	,878
Budaya10	81,77	34,092	,593	,878
Budaya11	81,90	35,610	,450	,882
Budaya12	81,70	34,424	,543	,879
Budaya14	81,77	33,633	,728	,875
Budaya15	82,00	33,931	,463	,882
Budaya16	81,73	33,030	,710	,874
Budaya17	81,73	33,582	,716	,875
Budaya18	82,00	33,931	,463	,882
Budaya19	81,73	33,030	,710	,874
Budaya20	81,73	33,582	,716	,875

Sumber: Data Hasil SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji coba atas butiran pernyataan variabel Budaya Organisasi (X) kepada 30 responden dengan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa dari 20 pernyataan, terdapat 2 pernyataan tidak valid yaitu pernyataan 6 dan pernyataan 13, lalu sebanyak 18 pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien r tabel $> 0,361$

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja1	63,27	23,375	,477	,899
kinerja2	63,30	23,528	,464	,900
kinerja3	63,23	23,909	,422	,901
kinerja4	63,33	22,368	,649	,893
kinerja5	63,40	22,455	,694	,892
kinerja6	63,53	23,154	,614	,895
kinerja7	63,47	23,223	,509	,898
kinerja8	63,43	22,599	,534	,898
kinerja9	63,27	22,340	,825	,888
kinerja10	63,33	23,264	,668	,894
kinerja11	63,37	24,378	,408	,901
kinerja12	63,37	22,930	,658	,893
kinerja13	63,10	22,093	,782	,889
kinerja14	63,17	22,282	,659	,893
kinerja15	63,20	22,097	,826	,888

Sumber: Data Hasil SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji coba atas butiran pernyataan variabel kinerja karyawan kepada 30 responden dengan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa dari 16 pernyataan terdapat 1 pernyataan tidak valid yaitu pernyataan 16, lalu sebanyak 15 pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien r tabel $> 0,361$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur yang stabil dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya. Sehingga alat ukur tersebut dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Reliabilitas memberi aspek ketepatan dan akurasi. Rumus *Alpha Cronbach* merupakan rumus yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Croanbach*, yaitu:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

K : Jumlah Instrumen pertanyaan

$\sum S_i^2$: Jumlah varian dari tiap instrument

S_x^2 : Varian keseluruhan instrument

Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel dikatakan *reliable* dan berhasil mengukur dimensi variabel yang kita ukur jika koefisiennya minimal 0,7.

(Duwi Priyatno:2012)

Tabel 8
Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,864	18

Kriteria :

Cronbach's Alpha \geq 0,60 *Reliable* (Alat Ukur *Reliable*)

Cronbach's Alpha $<$ 0,60 *Tidak Reliable* (Alat Ukur *Tidak Reliable*)

Interpretasi dari tabel diatas tampak nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,886 karena nilainya diatas 0,60 maka dapat di simpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian variabel Budaya Organisasi *reliable* atau dapat diandalkan.

Tabel 9
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,913	15

Kriteria :

Cronbach's Alpha \geq 0,60 *Reliable* (Alat Ukur *Reliable*)

Cronbach's Alpha $<$ 0,60 *Tidak Reliable* (Alat Ukur *Tidak Reliable*)

Interpretasi dari tabel diatas tampak nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902 karena nilainya diatas 0,60 maka dapat di simpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian variabel Kinerja *reliable* atau dapat diandalkan.

3.7.3 Analisis Korelasi Rank Spearman

Rumus korelasi Rank Spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kinerja Karyawan yang berskala ordinal.

Umar (2010:112) menjelaskan bahwa rumus yang digunakan untuk menghitung Korelasi Rank Spearman adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)} \quad \text{Dimana } d^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

- r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran Sampel
- d_i = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

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

1. Bila nilai $r = +1$,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat dan positif. Artinya, jika variabel X bertambah, bertambah pula nilai variabel Y. Jika Variabel X berkurang maka berkurang pula nilai variabel Y

2. Bila nilai $r = -1$,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat dan negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika Variabel X berkurang, nilai variabel Y bertambah

3. Bila nilai $r = 0$,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 10
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013:214)

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r_s = Koefisien Korelasi

(Dominikus Dolet Unaradjan, 2013:203)

3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Menurut Silaen (2017:176) pengujian signifikansi dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$th = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

Keterangan:

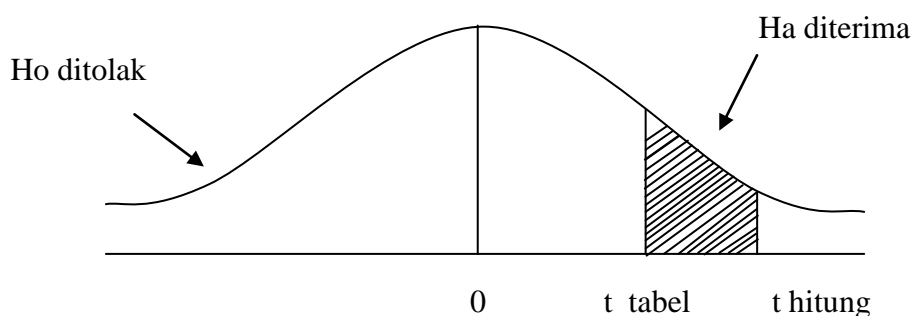
t = nilai hitung

r = koefisien korelasi hasil hitung

n = jumlah responden

Mencari t-tabel digunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), dengan menggunakan pengujian signifikansi (uji hipotesis), maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

- Tolak H_1 dan terima H_0 apabila nilai t tabel ($t_h \leq t_a$)
Artinya, tidak ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan
- Tolak H_0 dan terima H_1 apabila nilai t tabel ($t_h > t_a$)
Artinya, ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan



Gambar 3
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

3.7.6 Hubungan Fungsional Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja

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

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

Dimana:

\hat{Y} = Penduga Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel Budaya Organisasi

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Sentral Bra Makmur

PT Sentral Bra Makmur. (SBM) didirikan pada tahun 2012 dikembangkan menjadi produsen wanita Lingerie di Indonesia. SBM memanfaatkan pengetahuan pasar yang luas dan sumber profesional yang berpengalaman untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan pelanggan melalui lingerie kualitas sempurna, harga yang kompetitif dan pengiriman tepat waktu. PT. Sentral Bra Makmur berlokasi di JL. Mercedes Benz km 1,2 Desa Cicadas- Gunung Putri Bogor dan terletak di zona pemrosesan ekspor (gudang berikat) di 19.000 meter persegi tanah dan bangunan 6000 meter persegi (2 lantai - total 12.000 meter persegi) PT. Sentral Bra Makmur memiliki gudang bahan baku; Cutting, Molding, Printing, Produksi, Packing, Finished Goods warehouse dan semua mematuhi C-TPAT dan Wrap. Dan juga PT. Sentral Bra Makmur memiliki tim untuk departemen pemrosesan order seperti Purchasing, Merchandising, Pembuat pola, Ruang sampel, Sistem lectra dan Staf Impor Ekspor. Pabrik Sentral Bra Makmur memiliki 1500 unit mesin jahit dan peralatan untuk menghasilkan output produksi 600.000 pcs bra / brief, dan panty per bulan. PT. Sentral Bra Makmur telah tumbuh menjadi salah satu produsen garmen terkemuka di Indonesia.

4.1.2 Kegiatan Usaha

Industri garmen sebagai salah satu industri utama pemuas kebutuhan masyarakat akan sandang terus berkembang. Bergesernya alasan kebutuhan dan perhatian masyarakat baik kaum perempuan maupun laki-laki pada pakaian sekarang ini tidak hanya sebagai alat penutup tubuh, tetapi juga sebagai pemberi prestise dan pemuas rasa seni. Hal ini menuntut industri garmen untuk bisa menghasilkan produk berkualitas dan sesuai dengan perkembangan dunia mode yang terus berkembang.

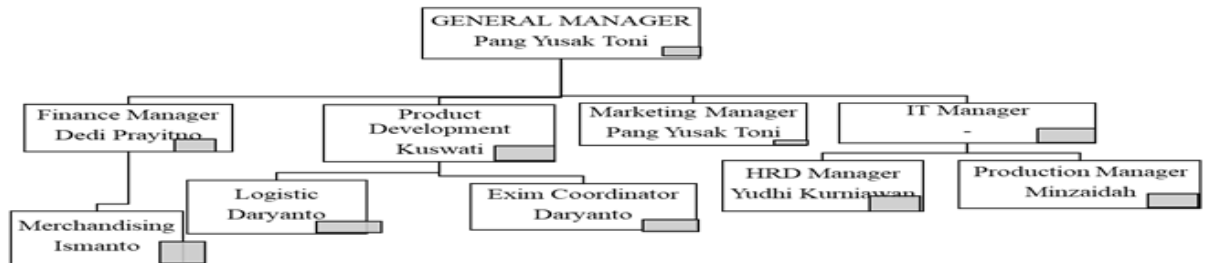
PT. Sentral Bra Makmur sebagai perusahaan perdagangan yang mengekspor ke pasar Amerika dan Eropa dengan kapasitas produksi 600.000 pcs bra / brief, panty per bulan.

Tujuan PT. Sentral Bra Makmur adalah kepuasan pelanggan dimana kualitas adalah prioritas utama hal ini untuk menumbuhkan kepercayaan pembeli serta peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan perusahaan.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya jika ditunjang dengan struktur organisasi yang tersusun dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap pegawai dapat mengetahui kepada siapa harus bertanggung jawabkan pekerjaannya, dan menerima perintah. Struktur

organisasi haruslah dilengkapi dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap pemegang jabatan, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.



Gambar 4
Struktur Organisasi
PT. Sentral Bra Makmur

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi PT. Sentral Bra Makmur yaitu sebagai berikut :

1. General Manager
Pimpinan tertinggi di perusahaan yang bertugas mengontrol dan mengawasi seluruh kegiatan didalam maupun diluar Perusahaan, serta mengoordinasi seluruh departement yang ada di Perusahaan.
2. Finance Manager
Mengontrol perencanaan, pelaporan, mengontrol arus kas dan memastikan ketersediaan dana untuk operasional, dan kesehatan kondisi keuangan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
3. Product Development
Mencari dan mengumpulkan informasi rutin atas kebutuhan produk-produk yang diinginkan pasar, Mencari tahu keinginan / kebutuhan buyer untuk produk yang dipasarkan dan memberikan masukan sehingga produk bisa dijual sesuai harapan, Melakukan diskusi produk dengan atasan untuk ditawarkan kepada buyer, Menyiapkan produk sesuai kebutuhan pasar untuk diberikan kepada buyer, Menyiapkan produk inovatif yang belum ada dipasar untuk diberikan kepada buyer.
4. Marketing Manager
Pimpinan dari bagian marketing yang bertanggung jawab dan bertugas dalam marketing pemasaran produk.
5. IT Manager
Untuk mengelola pekerjaan Teknologi Informasi (TI) dalam operasional sehari-hari dalam lingkungan perusahaan, Memberikan solusi dan konsultasi teknologi

untuk mencapai tujuan dan strategi bisnis perusahaan, Bertanggung jawab pada penyediaan layanan infrastruktur termasuk aplikasi, jaringan komputer (LAN / WAN), keamanan Teknologi Informasi dan telekomunikasi.

6. Merchandising

Bertanggung jawab terhadap kelengkapan barang yang dipajang, Menjaga kebersihan rak/gondola serta barang barang yang dipajang, menghindari kekosongan barang yang dipajang, Memberi label pada semua barang yang ada dipajangan baik label maupun label barang, Mencatat item dan jumlah barang yang akan diambil dari gudang untuk pengisian gondola /rak, Mengumpulkan barang yang akan diambil untuk dipajang dalam trolley dan dibawa ke ruangan display, Mengeluarkan barang dari kardus dan memajang barang, kardus pembungkus dirapikan /dilipat dan dibawa keluar.

7. Logistic

Melakukan pengadaan barang dan/atau jasa yang diperlukan para unit kerja lain guna mendukung pelayanan dan operasional perusahaan, Melakukan analisa kebutuhan pengadaan barang dan/atau jasa yang diminta para unit kerja lain guna memenuhi pengadaan barang dan/atau jasa.

8. Exim Coordinator

Menyiapkan dan memeriksa dokumen export, import, mencari dan memesan container termasuk kapal untuk tujuan export, mencari dan memesan trucking untuk pengiriman barang dari pelabuhan sampai gudang penerimaan untuk keperluan import.

9. HRD Manager

Bertugas membuat SOP perusahaan, Mengurus izin perusahaan berhubungan dengan pihak eksternal seperti PEMDA, PEMKAB, Kelurahan dan Kecamatan, Mengurus karyawan (menyaring SDM dalam suatu perusahaan).

10. Production Manager

Pengambil keputusan dalam proses produksi, kapasitas, persediaan, tenaga kerja, dan mutu, atau kualitas.

4.1.4. Visi dan Misi PT. Sentral Bra Makmur

1. Visi

Tujuan kami adalah untuk melayani pelanggan kami dengan kualitas produk yang baik dan ketepatan waktu pengiriman.

2. Misi

Memenuhi peraturan dan hukum baik lokal maupun internasional dan mengikuti dengan persyaratan dari setiap pembeli.

4.1.5. Profil Responden

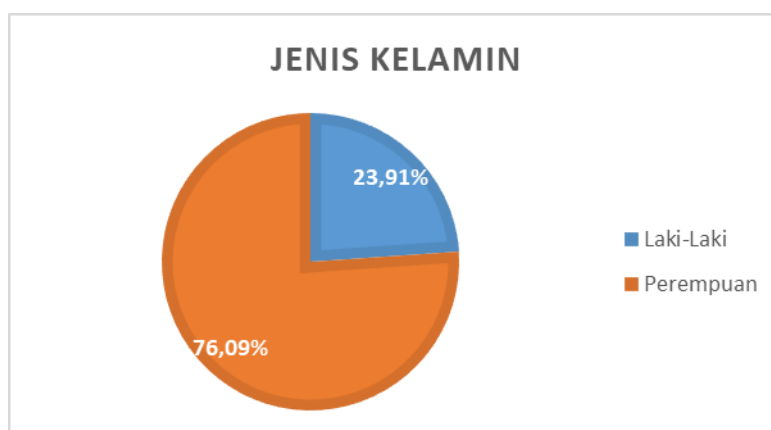
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 11
 Profil Responden pada Divisi *Packing* PT.Sentral Bra Makmur
 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	11	23,91%
Perempuan	35	76,09%
Jumlah	46	100 %

Sumber : Data Kuisisioner Diolah, 2018



Gambar 5

Profil Responden pada Divisi *Packing* PT.Sentral Bra Makmur
 Berdasarkan Jenis Kelamin

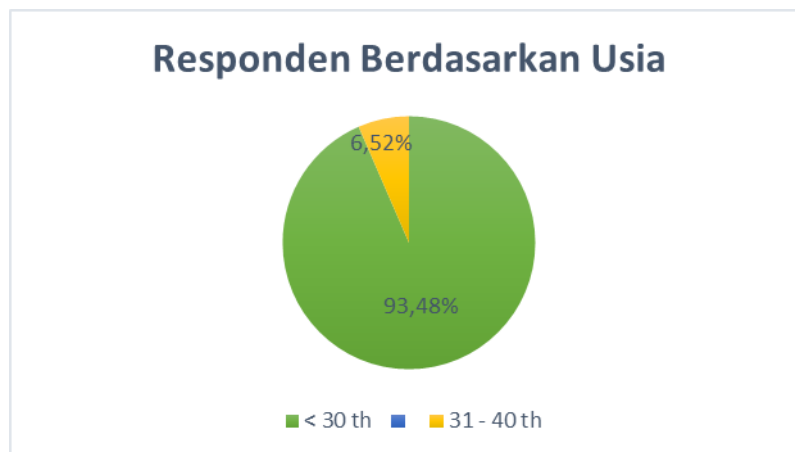
Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 46 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak jumlah karyawan perempuan dengan jumlah frekuensi sebanyak 35 orang atau 76,09%, dan karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi sebanyak 11 orang atau 23,91%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 12
 Profil Responden pada Divisi *Packing* PT.Sentral Bra Makmur
 Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 th	43	93,48%
31 - 40 th	3	6,52%
Total	46	100%

Sumber : Data Kuisisioner Diolah, 2018



Gambar 6
 Profil Responden pada Divisi *Packing* PT.Sentral Bra Makmur
 Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia di bawah 30 tahun ada 43 responden atau 93,48%. Sedangkan responden yang berusia antara 31–40 tahun sebanyak 3 responden atau 6,52%. Hal ini berarti bahwa karyawan pada PT. Sentral Bra Makmur masih termasuk pada usia produktif.

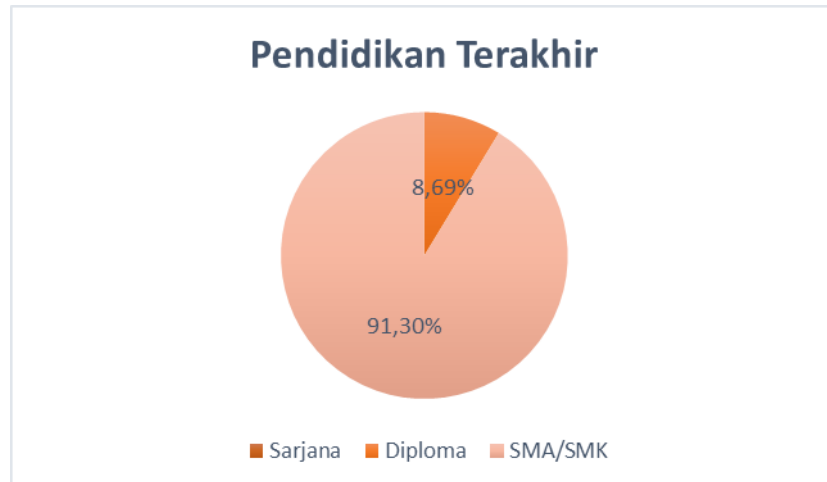
3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 13
 Profil Responden pada Divisi *Packing* PT.Sentral Bra Makmur
 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Sarjana	0	0%
Diploma	4	8,69%
SMA/SMK	42	91,3%
Total	46	100%

Sumber : Data Kuisioner Diolah, 2018



Gambar 7

Profil Responden pada Divisi *Packing* PT.Sentral Bra Makmur Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden memiliki pendidikan Sarjana tidak ada (0%) Diploma sebanyak 4 orang (8,69%), dan sebanyak 42 orang (91,3%) memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK.

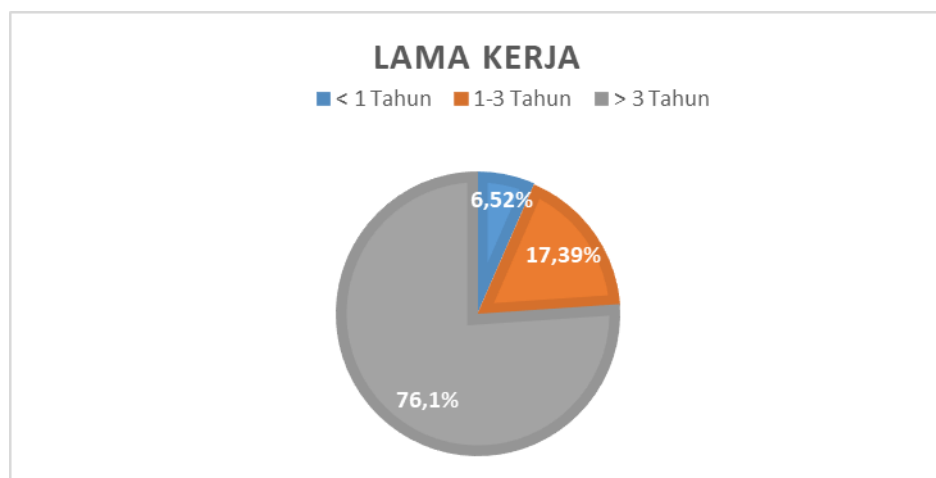
4. Responden berdasarkan lama kerja

Tabel 14

Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	3	6,52%
1-3 Tahun	8	17,39%
> 3 Tahun	35	76,1%
Total	46	100%

Sumber : Data Kuisisioner Diolah, 2018



Gambar 8

Profil Responden pada Divisi *Packing* PT.Sentral Bra Makmur Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di bawah 1 tahun ada 3 orang atau 6,52 %, responden yang lama bekerja 1-3 tahun ada 8 orang atau 17,39 %, dan responden yang bekerja di atas > 3 tahun ada 35 orang atau 76,1%.

4.2. Kondisi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sentral Bra Makmur

4.2.1. Budaya Organisasi pada Divisi *Packing* PT.Sentral Bra Makmur

Budaya Organisasi pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner , hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Jawaban responden Budaya Organisasi terkait aktivitas didalam Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan Budaya Organisasi pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X yaitu Budaya Organisasi:

1. Pola Perilaku

Tabel 15

Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Perilaku Karyawan Telah Sesuai Dengan Kondisi Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	47,8%
Setuju	4	24	96	52,2%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	206	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 52,2% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Menilai Perilaku Karyawan Telah Sesuai Dengan Kondisi Perusahaan”.

Tabel 16
Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Hubungan Kerja Mempengaruhi
Pola Perilaku Antara Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	17,4%
Setuju	4	36	144	78%
Kurang Setuju	3	1	3	2,2%
Tidak Setuju	2	1	2	2,2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	189	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 78% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Menilai Hubungan Kerja Mempengaruhi Pola Perilaku Antara Karyawan“

Tabel 17
Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Pembentukan Perilaku Karyawan
Cukup Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	60,9%
Setuju	4	18	72	39,1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	212	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 60,9% responden berpendapat sangat setuju mengenai “Perusahaan Merasa Pembentukan Perilaku Karyawan Cukup Baik”.

Tabel 18
Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Kedisiplinan Saya Cukup
Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	54,3%
Setuju	4	18	72	39,1%
Kurang Setuju	3	3	9	6,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	206	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 18, menunjukkan bahwa sebanyak 54,3% berpendapat sangat setuju mengenai Perusahaan Menilai Kedisiplinan Saya Cukup Baik”.

2. Norma-Norma dan Standar Perilaku

Tabel 19

Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Norma Yang Berlaku Sesuai Dengan Nilai Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	47,8%
Setuju	4	23	92	50,0%
Kurang Setuju	3	1	3	2,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	205	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 50,0% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Menilai Norma Yang Berlaku Sesuai Dengan Nilai Pekerjaan”.

Tabel 20

Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Penerapan Norma Yang Ada Telah Membentuk Budaya Organisasi Yang Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	34,8%
Setuju	4	23	92	50,0%
Kurang Setuju	3	7	21	15,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	193	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 50,0% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Merasa Penerapan Norma Yang Ada Telah Membentuk Budaya Organisasi Yang Baik”.

Tabel 21
Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menganggap Bahwa Efektivitas
Penerapan Norma Perusahaan Berjalan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	32,6%
Setuju	4	25	100	54,3%
Kurang Setuju	3	6	18	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	193	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 54,3% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Menganggap Bahwa Efektivitas Penerapan Norma Perusahaan Berjalan Baik”.

3. Nilai-Nilai Terpenting (Dominan)

Tabel 22
Pendapat Responden Mengenai Karyawan Memahami Nilai Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	37,00%
Setuju	4	28	112	60,90%
Kurang Setuju	3	1	3	2,20%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Total		46	200	100,10%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 60,90% responden berpendapat setuju mengenai “Mengenai Karyawan Memahami Nilai Perusahaan”.

Tabel 23
Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Pemahaman Karyawan
Terhadap Nilai Perusahaan Sudah Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	34,8%
Setuju	4	28	112	60,9%
Kurang Setuju	3	2	6	4,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	198	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 60,9% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Menilai Pemahaman Karyawan Terhadap Nilai Perusahaan Sudah Baik”.

Tabel 24
Pendapat Responden Mengenai Organisasi Merasa Karyawan Memiliki Kinerja
Yang Sesuai Dengan Nilai-Nilai Organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	43,5%
Setuju	4	26	104	56,5%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	204	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 56,5% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Merasa Karyawan Memiliki Kinerja Yang Sesuai Dengan Nilai-Nilai Perusahaan”.

Tabel 25
Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Mampu Menerapkan Nilai-Nilai
Kerja Pada Diri Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	47,8%
Setuju	4	20	80	43,5%
Kurang Setuju	3	4	12	8,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	202	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 47,8% responden berpendapat sangat setuju mengenai “Perusahaan Merasa Mampu Menerapkan Nilai-Nilai Kerja Pada Diri Karyawan”.

4. Peraturan-peraturan yang Menjadi Pedoman

Tabel 26

Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Sanksi Diberikan Terhadap Karyawan Yang Salah Sudah Tepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	30,4%
Setuju	4	31	124	67,4%
Kurang Setuju	3	1	3	2,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	197	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 67,4% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Merasa Sanksi Diberikan Terhadap Karyawan Yang Salah Sudah Tepat”.

Tabel 27

Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Peraturan Kerja Yang Ada Sudah Lengkap

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	15,2%
Setuju	4	35	140	76,1%
Kurang Setuju	3	3	9	6,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	186	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 76,1% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Merasa Peraturan Kerja Yang Ada Sudah Lengkap”.

Tabel 28

Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Peraturan Kerja Dilaksanakan Dengan Efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	32,6%
Setuju	4	30	120	65,2%
Kurang Setuju	3	1	3	2,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	198	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 28, menunjukkan bahwa sebanyak 65,2% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Menilai Peraturan Kerja Dilaksanakan Dengan Efektif”.

5. Suasana Organisasi

Tabel 29
Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Kondisi Kerja Karyawan Nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	32,6%
Setuju	4	31	124	67,4%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	199	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 67,4% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Merasa Kondisi Kerja Karyawan Nyaman”.

Tabel 30
Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Menilai Interaksi Atasan Dengan Karyawan-Karyawan Berjalan Harmonis

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	15,2%
Setuju	4	35	140	76,1%
Kurang Setuju	3	3	9	6,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	186	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 76,1% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Menilai Interaksi Atasan Dengan Karyawan-Karyawan Berjalan Harmonis”.

Tabel 31
Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Merasa Suasana Kerja Dapat Mendukung Pencapaian Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	32,6%
Setuju	4	30	120	65,2%
Kurang Setuju	3	1	3	2,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	198	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 65,2% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan Merasa Suasana Kerja Dapat Mendukung Pencapaian Kerja”.

Tabel 32
Pendapat Responden Mengenai Perusahaan membangun sikap berbagi informasi diantara anggota

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	32,6%
Setuju	4	31	124	67,4%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	199	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 67,4% responden berpendapat setuju mengenai “Perusahaan membangun sikap berbagi informasi diantara anggota”.

Dari 5 indikator variabel Budaya Organisasi (X) diatas, setelah dihitung nilai skor total dan rata-ratanya ternyata skor terbesar terdapat pada indikator Pola Perilaku Terdiri dari Pola Kedisiplinan dan Ketaatan Nyata Anggota Organisasi bagi anggota dengan total skor 813 dengan rata-rata 203, artinya Pola Perilaku Terdiri dari Pola Kedisiplinan dan Ketaatan Nyata Anggota Organisasi pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur sudah baik, dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator Peraturan-peraturan yang Menjadi Pedoman Bagi Anggota dengan total skor 581 dengan rata-rata 194, dimana perusahaan harus lebih tegas dalam menjalankan Peraturan-peraturan pada divisi *packing*.

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Budaya Organisasi (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS 23 diperoleh hasil :

Tabel 33

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Budaya Organisasi	46	18,00	57,00	75,00	2988,00	64,9565
Valid N (listwise)	46					

Hasil Statistik Budaya Organisasi (dengan SPSS 23)

Sumber : Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Budaya Organisasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab, rata-ratanya adalah sebesar 64,9565 dengan *range* 18, dan total skor sebesar 2988. Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik (X)} &= \frac{1 (18) + 5 (18)}{2} \\ &= 54 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,9565 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $64,9565 > 54$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Budaya Organisasi (X) dapat dikatakan relatif baik.

4.2.2. Kinerja Karyawan pada Divisi Workshop PT. Sentral Bra Makmur

Kinerja karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Jawaban responden terhadap kinerja karyawan terkait aktivitas didalam Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan kinerja karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y yaitu Kinerja karyawan :

1. Kualitas

Tabel 34
Hasil Kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	23,9%
Setuju	4	32	128	69,6%
Kurang Setuju	3	3	9	6,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	192	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 69,6% responden berpendapat setuju mengenai “Hasil Kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan”.

Tabel 35
Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,1%
Setuju	4	33	132	71,7%
Kurang Setuju	3	1	3	2,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	195	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 71,7% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian”.

Tabel 36
Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,1%
Setuju	4	34	136	73,9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	196	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 73,9% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan”.

Tabel 37
Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	23,9%
Setuju	4	33	132	71,7%
Kurang Setuju	3	2	6	4,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	193	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 71,7% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”.

2. Kuantitas

Tabel 38
Hasil pekerjaan karyawan sesuai target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	15,2%
Setuju	4	36	144	78,3%
Kurang Setuju	3	3	9	6,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	188	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 78,3% responden berpendapat setuju mengenai “Hasil pekerjaan karyawan sesuai target”.

Tabel 39
Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	8,7%
Setuju	4	37	148	80,4%
Kurang Setuju	3	5	15	10,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	183	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 39, menunjukkan bahwa sebanyak 80,4% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan”.

Tabel 40
Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	13,0%
Setuju	4	36	144	78,3%
Kurang Setuju	3	4	12	8,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	186	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 78,3% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan”.

Tabel 41
Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	19,6%
Setuju	4	31	124	67,4%
Kurang Setuju	3	6	18	13,0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	187	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 67,4% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai”.

3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 42
Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	21,7%
Setuju	4	36	144	78,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	194	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di 42, menunjukkan bahwa sebanyak 78,3% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan”.

Tabel 43
Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	17,4%
Setuju	4	38	152	82,6%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	192	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 82,6% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Tabel 44
Karyawan selalu berusaha dengan baik dalam melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	15,2%
Setuju	4	38	152	82,6%
Kurang Setuju	3	1	3	2,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	190	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 82,6% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan selalu berusaha dengan baik dalam melakukan pekerjaan”.

Tabel 45
Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	17,4%
Setuju	4	36	144	78,3%
Kurang Setuju	3	2	6	4,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	190	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 45, menunjukkan bahwa sebanyak 78,3% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal”.

4. Tanggung Jawab

Tabel 46
Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	37%
Setuju	4	29	116	63%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	201	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 63% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab”.

Tabel 47
Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	34,8%
Setuju	4	28	112	60,9%
Kurang Setuju	3	2	6	4,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	198	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 60,9% responden berpendapat setuju mengenai “Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya”.

Tabel 48
Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	28,3%
Setuju	4	33	132	71,7%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		46	197	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 71,7% responden berpendapat setuju mengenai “Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP”.

Dari 4 indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas, setelah dihitung nilai skor total dan rata-ratanya ternyata skor terbesar terdapat pada indikator Kualitas dengan total skor 776 dengan rata-rata 194, artinya Kualitas pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur sudah baik, dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator Tanggung jawab dengan total skor 596 dengan rata-rata 199, dimana perusahaan harus lebih meningkatkan kesadaran tanggung jawab pada diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS 23 diperoleh hasil :

Tabel 49
Hasil Statistik Kinerja Karyawan (dengan SPSS 23)

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Kinerja	46	21,00	54,00	75,00	2882,00	62,6522
Valid N (listwise)	46					

Sumber : Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab, rata-ratanya adalah sebesar 62,6522, dengan *range* 21, dan total skor sebesar 2882. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur.

maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik (Y)} &= \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} \\ &= 45 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,6522 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $62,6522 > 45$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

4.3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman* dengan responden sebanyak 46 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur hasilnya sebagai berikut :

Tabel 50
Korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan *Rank Spearman*
(dengan SPSS 23)

			Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,487**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	46	46
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,487**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari tabel di atas diketahui bahwa hubungan kedua variabel yaitu budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah sedang, dengan jumlah sampel (N) yang digunakan sebanyak 46 responden. Untuk melihat arah korelasi antara dua variabel tersebut dilihat dengan angka 0,487 berarti “sedang” maka korelasi kedua variabel bersifat searah atau berbanding lurus.

Kesimpulan dari analisa tabel 50 adalah jika budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan kuat maka tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin tinggi pula. Untuk melihat hubungan kedua variabel didasarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 51
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599	0,487	Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,000		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *rank spearman* diketahui nilai korelasi sebesar $r_s = 0,487$. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0,487^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,237169 \times 100\%$$

$$KD = 23,7169 \%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 23,7169% sedangkan sisanya sebesar 76,2831% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

a. $H_0: \rho \leq 0$; artinya tidak terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$; artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

b. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dapat dilakukan dengan :

$$\alpha = 0,05$$

$$df = n - 2$$

$$= 46 - 2$$

$$= 44$$

Maka diperoleh t_{tabel} 1,680

c. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,487 \sqrt{46-2}}{\sqrt{1-0,487^2}}$$

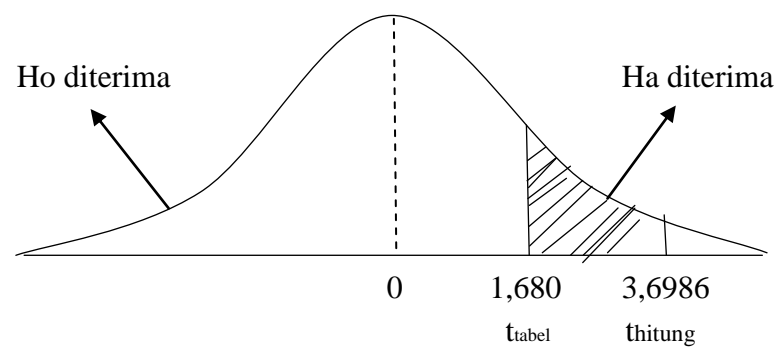
$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,487 \sqrt{44}}{\sqrt{1-0,237169}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,487 (6,6332495807)}{\sqrt{0,762831}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{3,2303925468}{0,8734019693}$$

$$t_{\text{hitung}} = 3,6986$$

d. Kurva



Gambar 9
Kurva Pengujian Hipotesis

e. Hubungan Fungsional Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Tabel 52
Hubungan Fungsional Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan
(dengan SPSS 23)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,545	8,735		1,894	,065
	Budaya Organisasi	,710	,134	,623	5,289	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

$$\hat{Y} = 16,545 + 0,710 X$$

Keterangan :

a = 16,545, artinya ketika variabel X bernilai konstan atau 0, maka Y bernilai positif sebesar 16,545.

b = 0,710 , artinya ketika variabel X meningkat satu satuan maka Y meningkat sebesar 0,710 satuan.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang sedang antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarkan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 64,9565 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $64,9565 > 54$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Budaya Organisasi (X) dikatakan relatif baik.

Kinerja Karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarkan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 62,6522 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $62,6522 > 45$,

maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 50, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan. Dimana pada tabel 56 dapat diketahui korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan di dapat nilai korelasi sebesar 0,487. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 23,7169% sedangkan sisanya sebesar 76,2831% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,6986 dan t_{tabel} sebesar 1,680, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,6986 > 1,680$) artinya terima H_a tolak H_o .

Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh hasil $\hat{Y} = 16,545 + 0,710 X$, artinya ketika variabel X bernilai konstan maka Y bernilai positif sebesar 16,545 dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel X menyebabkan kenaikan 0,710 satuan pada Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif kuat terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisa korelasi 0,73.

4.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sentral Bra Makmur dengan menggunakan responden 46 orang mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur. Penulis mendapatkan hasil bahwa ternyata Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur menunjukkan hubungan yang sedang dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,487 dengan nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,6986 dan t_{tabel} sebesar 1,680, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,6986 > 1,680$) artinya terima H_a tolak H_o artinya terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian sebelumnya yang sebagaimana telah dilakukan oleh Udin Ahidin (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT.Syaka Putra Trasindo Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,73. Kontribusi (r/KD) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Syaka Putra Trasindo Jakarta sebesar 53,29% dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,84 > 2,004$). Dan dari 5 indikator variabel Budaya Organisasi (X) diatas, setelah dihitung nilai skor total dan rata-ratanya skor terbesar terdapat pada indikator Dari 5 indikator variabel Budaya Organisasi (X) diatas, setelah dihitung nilai skor total dan rata-ratanya ternyata skor terbesar terdapat pada indikator Pola Perilaku

Terdiri dari Pola Kedisiplinan dan Ketaatan Nyata Anggota Organisasi dengan total skor 813 dengan rata-rata 203, artinya Pola Perilaku Terdiri dari Pola Kedisiplinan dan Ketaatan Nyata Anggota Organisasi pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur sudah baik, dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator Peraturan-peraturan yang Menjadi Pedoman Bagi Anggota dengan total skor 581 dengan rata-rata 194, dimana perusahaan harus lebih tegas dalam menjalankan Peraturan-peraturan pada divisi *packing*. Kemudian didapatkan skor rata-rata empirik sebesar 64,9565 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $64,9565 > 54$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Budaya Organisasi (X) dapat dikatakan relatif baik.

Kemudian untuk hasil dari 4 indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas, setelah dihitung nilai skor total dan rata-ratanya ternyata skor terbesar terdapat pada indikator Kualitas dengan total skor 776 dengan rata-rata 194, artinya Kualitas pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur sudah baik, dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator Tanggung jawab dengan total skor 596 dengan rata-rata 199, dimana perusahaan harus lebih meningkatkan kesadaran tanggung jawab pada diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,6522 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $62,6522 > 45$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik. Hasil dari yang peneliti lakukan memiliki hubungan yang sedang antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik simpulan bahwa:

1. Penerapan Budaya Organisasi pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur sudah baik. Hal tersebut terbukti dengan hasil skor yang didapatkan melalui kuisioner yang telah disebarakan kepada 46 responden oleh peneliti. Dimana hasil pengolahan data menunjukkan nilai skor rata-rata empirik sebesar 64,9565 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54 skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $64,9565 > 54$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel budaya organisasi (X) dapat dikatakan cukup baik. Selain itu pada variabel budaya organisasi (X) dapat diketahui indikator Pola Perilaku Terdiri dari Pola Kedisiplinan dan Ketaatan Nyata Anggota Organisasi memiliki total skor paling tinggi yaitu sebesar 813 dibanding dengan indikator lainnya. Artinya pada PT.Sentral Bra Makmur indikator Pola Perilaku Terdiri dari Pola Kedisiplinan dan Ketaatan Nyata Anggota Organisasi memiliki nilai paling tinggi.
2. Penerapan Kinerja Karyawan pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur sudah baik. Hal tersebut terbukti dengan hasil skor yang didapatkan melalui kuisioner yang telah disebarakan kepada 46 responden oleh peneliti. Dimana hasil pengolahan data menunjukkan nilai skor rata-rata empirik sebesar 62,6522 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45 skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $62,6522 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan cukup baik. Selain itu pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui indikator Kualitas memiliki total skor palin tinggi yaitu sebesar 776 dibanding dengan indikator lainnya. Artinya pada PT.Sentral Bra Makmur untuk variabel kinerja karyawan (Y) indikator yang paling kuat adalah Kualitas karena memiliki nilai paling tinggi.
3. Terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,487 (sedang), koefisien determinasi menunjukkan kontribusi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 23,7169% sedangkan sisanya sebesar 76,2831% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Budaya Organisasi. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $3,6986 > 1,680$. Yang berarti H_a diterima H_o ditolak. Serta hubungan fungsional $\hat{Y} = 16,545 + 0,710 X$, artinya ketika variabel X bernilai konstan maka Y bernilai positif sebesar 16,545 dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel X menyebabkan kenaikan 0,710 satuan pada variabel Y. Dengan kata

lain, terdapat hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah mengamati dan menganalisis maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan menjadi bahan masukan bagi Divisi *Packing* PT. Sentral Bra Makmur, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT.Sentral Bra Makmur, untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada dilingkungan perusahaan. Karena dalam penelitian ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan budaya organisasi yang ada pada PT. Sentral Bra Makmur, perusahaan dapat meningkatkan indikator yang menjadi elemen penting bagi kemajuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melihat pembahasan yang sudah dipaparkan oleh peneliti, indikator Pola Perilaku Terdiri dari Pola Kedisiplinan dan Ketaatan Nyata Anggota Organisasi sebagai indikator yang paling tinggi dan artinya indikator tersebut berjalan dengan baik dilingkungan perusahaan. Hal tersebut harus dijaga dengan baik dan ditingkatkan kembali agar dapat meraih hasil yang maksimal. Selain itu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan indikator lainnya demi menjaga kestabilan perusahaan.
2. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal tentunya perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja baik tentu dipengaruhi oleh sumber daya yang baik pula. Dengan melihat pembahasan yang sudah peneliti paparkan dalam melaksanakan pekerjaannya indikator Kualitas memiliki posisi pertama dengan nilai paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lain. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal PT.Sentral Bra Makmur dapat meningkatkan indikator lainnya dan menjaga indikator yang sudah memiliki kondisi baik.
3. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh oleh penulis mengenai budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT.Sentral Bra Makmur dikategorikan baik, maka sebaiknya PT.Sentral Bra Makmur terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan budaya organisasi dan itu dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu, Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- AA Anwar Prabu, Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Chatab, Nuizon. (2009). *Profil Budaya Organisasi*. Jakarta, Gramedia.
- Dajani, R.E. (2009). *The Relationship of Critical Dimension of Organizational Culture in Employee Commitment There from Departement of Leadership, Foundation, and Human Resources education University of Louisville*.
- Dermawan, Wibisono. (2014). *Manajemen Kinerja Korporasi dalam Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta, Erlangga
- Dessler, Garry. (2011). *Human Resources Management*. New Jersey, Pearson Education Inc.
- Dominikus Dolet, Unaradjan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, Universitas Atma Jaya.
- Duwi, Priyatno. (2012). *Belajar Cepat Oleh Data Statistik dengan SPSS*. Jakarta, Andi Publisher
- Hasibuan, Malayu, S.P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta Raja Grafindo Persada
- Ike, Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, CV. ANDI OFFSET.
- M, Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Mitra Wacana Media
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta, cv.
- McShane Steven L. Dan Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior Emerging Knowledge and Practice For The Real World*, 5th Edition, New York, McGrawhil.
- Mia Lasmi, Wardiah. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung, CV. Pustaka Setia.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Pidarta, Made. (2010). *Perencanaan Pendidikan Partisipatori dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta, Rineka Cipta

- Purwanto, M. Ngalim. (2013). *Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Organization Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey. Prentice Hall, Inc.
- Robert L. Cardy, Brian Leonard. 2011. *Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises*. 2, Berilustrasi. M.E. Sharpe, 2011.
- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung, Fokusmedia
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Sofan, Silaen. (2017). *Pengantar Statistika Sosial*. Jakarta, Innmedia
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta
- Edy, Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta, Kencana.
- T. Hani Handoko. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga
- Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.

KUISSIONER
HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SENTRA BRA MAKMUR

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Sentral Bra Makmur

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya selaku mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Divisi Packing Pada PT. Sentral Bra Makmur”.

Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian ini yang akan dilakukan, saya sangat mengharapkan bapak/ibu/saudara(i) bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pertanyaan yang saya ajukan dibawah ini.

Hal ini semata-mata hanya kepentingan ilmiah. Oleh karena itu, saya menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti pada penelitian ini.

Atas bantuan dan kerjasama yang telah bapak/ibu/saudara(i) berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Fani Meita Andini

KUISIONER PENELITIAN
HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI dan KINERJA KARYAWAN
(untuk diisi oleh karyawan)
IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda silang (x) pada setiap jawaban yang telah kami sediakan.

- 5 = Sangat Setuju (SS)
 4 = Setuju (S)
 3 = Kurang Setuju (KS)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
 2. Usia
 3. Pendidikan Terakhir
 4. Lamanya anda bekerja
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-3 tahun
 - c. >3 tahun
- Bagian :

Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pola Perilaku						
1.	Organisasi menilai perilaku saya telah sesuai dengan kondisi organisasi					
2.	Organisasi menilai hubungan kerja mempengaruhi pola perilaku antara karyawan					
3.	Organisasi merasa pembentukan perilaku karyawan cukup baik					
4.	Organisasi menilai kedisiplinan saya cukup baik					
Norma-norma dan Standar Perilaku						
5.	Organisasi menilai norma yang berlaku sesuai dengan nilai pekerjaan					
6.	Organisasi menganggap karyawan mampu menjalankan norma-norma yang berlaku					

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
7.	Organisasi merasa penerapan norma yang ada telah membentuk budaya organisasi yang baik					
8.	Organisasi menganggap bahwa efektivitas penerapan norma organisasi berjalan baik					
Nilai – nilai terpenting (Dominan)						
9.	Karyawan memahami nilai organisasi					
10.	Organisasi menilai pemahaman karyawan terhadap nilai organisasi sudah baik					
11.	Organisasi merasa karyawan memiliki kinerja sesuai dengan nilai-nilai organisasi					
12.	Organisasi merasa mampu menerapkan nilai-nilai kerja pada diri karyawan					
Peraturan-peraturan yang Menjadi Pedoman						
13.	Organisasi menilai tata tertib karyawan sudah baik					
14.	Organisasi merasa sanksi diberikan terhadap karyawan yang salah sudah tepat					
15.	Organisasi merasa peraturan kerja yang ada sudah lengkap					
16.	Organisasi menilai peraturan kerja dilaksanakan dengan efektif					
Suasana Organisasi						
17.	Organisasi merasa kondisi kerja karyawan nyaman					
18.	Organisasi menilai interaksi atasan dengan karyawan-karyawan berjalan harmonis					
19.	Organisasi merasa suasana kerja dapat mendukung pencapaian kerja					
20.	Organisasi membangun sikap berbagi informasi diantara anggota					

Kinerja Karyawan

NO.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
2.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian					
3.	Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan					
4.	Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
Kuantitas						
5.	Hasil pekerjaan karyawan sesuai target					
6.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan					
7.	Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan					
8.	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai					
Pelaksanaan Tugas						
9.	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan					
10.	Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya					
11.	Karyawan selalu berusaha dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
12.	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal					
Tanggung Jawab						
13.	Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab					
14.	Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya					
15.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP					
16.	Karyawan selalu sadar dengan kewajiban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya					

No. Resp	Nomor Butir Angket Persepsi (X)																Total skor	
	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	14	15	16	18	19		20
1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	78
2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	78
3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	73
6	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	66
7	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	76
8	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	80
9	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
10	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	74
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	79
12	5	4	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	77
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	71
15	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	70
16	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	75
17	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	74
18	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	77
19	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	77
20	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	72
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	76
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
25	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	75
26	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
28	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	66
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
30	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
32	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	71
33	4	5	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	75
34	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	74
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
36	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	78
37	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
38	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	72
39	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	74
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
41	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	79
42	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	75
43	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	76
44	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	74
45	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	77
46	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	70

PT. SENTRAL BRA MAKMUR

Factory :
Jl. Mercedes Benz RT 01 RW 02
Desa Cicadas-Gunung Putri Bogor 16965
Telp : (62-21) 8677808 (Hunting)
Fax : (62-21) 8677821-22

SURAT – KETERANGAN **NO : 0432/HRD-GA/SBM/V/2018**

Manajemen PT. SENTRAL BRA MAKMUR menerangkan yang namanya tercantum dibawah ini yaitu :

Nama : FANI MEITA ANDINI
NIM : 021114068
JURUSAN : Manajemen Ekonomi

Adalah benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian dan pengumpulan data dalam rangka penyusunan tugas skripsi akhir yaitu dari Juli 2017 s/d September 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sesuai dengan keperluan.

Bogor, 11 Mei 2018
PT. SENTRAL BRA MAKMUR


PT. SENTRAL BRA MAKMUR

YUDHI KURNIAWAN
HRD/ GA Manager