



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MITRA KONSERVASI INDONESIA
(CICO RESORT)**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Andica Titis Sofie Nendea

0211 15 434

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MITRA KONSERVASI INDONESIA
(CICO RESORT)**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono., Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MITRA KONSERVASI INDONESIA
(CICO RESORT)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Jumat Tanggal: 29 Januari 2021

Andica Titis Sofie Nendea
0211 15 434

Menyetujui,

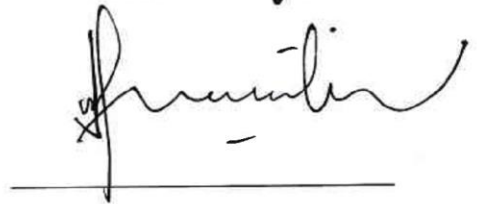
Ketua Penguji Sidang
Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA.




Anggota Penguji Sidang
Dr. Chaidir., SE., MM.

an. 

Ketua Komisi Pembimbing
Nina Sri Indrawati, SE., MM.



Anggota Komisi Pembimbing
Dewi Atika, SE., MSi



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andica Titis Sofie Nendea
NPM : 0211 15 434
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber Informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari peneliti lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 29 Januari 2021



Andica Titis Sofie Nendea

0211 15 434

ABSTRAK

Andica Titis Sofie Nendea, NPM 021115434. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia. Ketua Komisi Pembimbing : Nina Sri Indrawati dan Anggota Komisi Pembimbing : Dewi Atika. 2020.

PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) merupakan suatu perusahaan yang dikelola oleh CICO Resort sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri pariwisata/pelayanan jasa akomodasi perhotelan seperti penginapan, restaurant tempat hiburan dan konservasi di wilayah Kota Bogor yang berusaha mengelola perusahaan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang terampil dan profesional. Oleh karena itu, semua dapat dicapai dengan kinerja karyawan yang baik. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, dan juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan disiplin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif dan verifikatif explanatory survey. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner langsung sebanyak 60 responden. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, dengan menggunakan SPSS 23. Menggunakan Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis Statistik serta Hubungan Fungsional $\hat{Y} = a + bX$.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat pada variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,729. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 53,14% sedangkan sisanya 46,86% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi, nilai t-hitung adalah sebesar 10,445 dan t-tabel sebesar 1,671, maka t-hitung > t-tabel (10,445 > 1,671) artinya H_a diterima H_o ditolak, dan berdasarkan hasil hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh hasil $\hat{Y} = 51,634 + 0,663X$, hal ini menunjukkan jika budaya organisasi naik maka kinerja karyawan juga

© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2021

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

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

naik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, PT Mitra Konservasi Indonesia, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Andica Titis Sofie Nendea, NPM 021115434. Human Resources Management, Relationship between Organizational Culture and Employee Performance at PT Mitra Konservasi Indonesia. Head of Supervisory Commission: Nina Sri Indrawati and Member of Supervisory Commission: Dewi Atika. 2020.

PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) is a company managed by CICO Resort as a company engaged in the tourism industry / hospitality accommodation services such as lodging, restaurant entertainment and conservation in the Bogor City area which tries to manage the company to get skilled and professional employees. Therefore, all can be achieved with good employee performance. High employee performance will support organizational productivity, and is also closely related to how the organization develops the existing organizational culture. Culture can have an influence on a person's behavior at work. Organizations not only expect capable, capable and skilled human resources, but most importantly they want to work hard and be disciplined.

This study aims to determine the relationship between organizational culture and employee performance at PT Mitra Konservasi Indonesia. This type of research is descriptive exploratory and verification explanatory survey research. Data collection was carried out by direct questionnaire as many as 60 respondents. The analysis method uses Validity Test, Reliability Test, Rank Spearman Correlation Coefficient, using SPSS 23. Using the Coefficient of Determination and Statistical Hypothesis Test and Functional Relationship $\hat{Y} = a + bX$.

The results of the study can be concluded that there is a strong relationship between organizational culture variables and employee performance, obtained a correlation value of 0.729. The coefficient of determination shows a percentage of 53.14% while the remaining 46.86% is explained by other factors outside the organizational culture, the t-count value is 10.445 and the t-table is 1.671, then the t-count > t-table (10.445 > 1.671) means that H_a is accepted H_o is rejected, and based on the results of the functional relationship between organizational culture and employee performance, the results obtained $\hat{Y} = 51.634 + 0.663X$, this shows that if

the organizational culture rises then employee performance also rises. So it can be concluded that there is a positive relationship between organizational culture and employee performance at PT Mitra Konservasi Indonesia.

Keywords: Human Resources, PT Mitra Konservasi Indonesia, Organizational Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Puji syukur mari kita panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata Satu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA) Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE.,MM. Selaku Sekretaris Progra Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
5. Ibu Dewi Atika, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Seluruh staf dan karyawan CICO Resort (PT Konservasi Mitra Indonesia) yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.
9. Bapak Agus Wahyudi dan Ibu Sri Hartati, kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa'nya.
10. Andina, Andika, Andiaz, Syasya kakak dan adik saya tercinta terima kasih untuk selalu memberikan dukungan dan doa'nya.
11. Teman – teman kelas K Manajemen angkatan 2015 dan teman – teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan proposal ini.
12. Sahabat – sahabat grup *Lambe Dicabein Squad*, Fitri, Kadilah, Maudy, Puspa, Selvy, Septy, dan Tari yang telah memberikan do'a, semangat dan hiburan kepada saya. Terima kasih, sukses selalu untuk kalian.
13. Sahabat – sahabatku tercinta yang tidak bisa disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan dan doa'nya serta hiburan kepada saya. Terima kasih, sukses selalu untuk kalian.
14. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, 29 Januari 2021

Andica Titis Sofie Nendea

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan masalah.....	6
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.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Budaya Organisasi	12
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	12
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	12
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	13
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	14
2.2.5 Indikator Budaya Organisasi.....	15
2.3 Kinerja.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	17

2.3.3 Karakteristik Kinerja.....	19
2.3.4 Indikator Kinerja	19
2.3.5 Penilaian Kinerja.....	21
2.3.6 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja	21
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	22
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	22
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	25
2.5 Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	29
3.2.1 Objek Penelitian	29
3.2.2 Unit Analisis.....	29
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
3.3.1 Jenis Data Penelitian	29
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	30
3.4. Operasional Variabel.....	30
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	31
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.7 Kualitas Data.....	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data.....	34
3.8.1 Analisis Deskriptif	34
3.8.2 Analisis Korelasi Rank Spearman.....	34
3.8.3 Uji hipotesis koefisien korelasi	35
BAB IV	36
PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)	36
4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang.....	37
4.1.3. Visi dan Misi PT Mitra Konservasi Indonesia.....	41
4.1.4. Profil Responden.....	41

4.2 Analisis Data	43
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.2.2 Tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi.....	46
4.2.3 Tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan.....	57
4.2.4 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).....	68
4.3 Pembahasan.....	70
4.3.1 Budaya Organisasi pada PT Mitra Konservasi Indonesia.....	70
4.3.2 Kinerja karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia.....	70
4.3.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia	70
BAB V.....	72
SIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Simpulan	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) Tahun 2016 – 2018.....	4
Tabel 1.2	Target Hunian pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) Pada Tahun 2016-2018	5
Tabel 1.3	Keluhan Pelanggan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) Pada Tahun 2016-2018.....	5
Tabel 1.4	Standar Nilai Kerja Karyawan	5
Tabel 1.5	Penilaian Kinerja Karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) Tahun 2016-2018	6
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT)	30
Tabel 3.2	Skala Likert Penilaian Kuesioner.....	32
Tabel 3.3	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	35
Tabel 4.1	Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2	Karakteristik berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3	Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.4	Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	44
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas kinerja karyawan	45
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.9	Pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya.....	47
Tabel 4.10	Setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru	47
Tabel 4.11	Pimpinan memperhatikan secara detail.....	48
Tabel 4.12	Pihak pimpinan menuntut pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi	49
Tabel 4.13	Pencapaian hasil lebih penting daripada proses	49
Tabel 4.14	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.....	50
Tabel 4.15	Orientasi memperhatikan masalah pribadi pegawai	51
Tabel 4.16	Kebebasan dalam menggunakan metode kerja sendiri	51
Tabel 4.17	Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik.....	52

Tabel 4.18	Kondisi organisasi yang meningkatkan terjalinnya hubungan sesama pegawai.....	53
Tabel 4.19	Saling menghargai perbedaan pendapat dalam organisasi.....	53
Tabel 4.20	Organisasi mendorong pegawai untuk berpikir jauh ke masa depan yang lebih baik.....	54
Tabel 4.21	Adanya perencanaan bersama dan tidak ada paksaan dalam pengambilan keputusan.....	55
Tabel 4.22	Kondisi kerja yang nyaman.....	55
Tabel 4.23	Rekapitulasi Nilai Budaya Organisasi	56
Tabel 4.24	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan.....	57
Tabel 4.25	Saya selalu menyimpan pekerjaannya dengan baik di kantor.....	58
Tabel 4.26	Saya mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja	58
Tabel 4.27	Prestasi kerja yang saya capai meningkatkan kinerja dalam bekerja...	59
Tabel 4.28	Saya selalu mencapai target dalam bekerja tepat waktu	60
Tabel 4.29	Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.....	60
Tabel 4.30	Perusahaan memberikan tanggung jawab yang lebih dari pekerjaan karyawan	61
Tabel 4.31	Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas – tugas.....	62
Tabel 4.32	Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.....	62
Tabel 4.33	Saya memiliki rasa saling membantu dalam pekerjaannya.....	63
Tabel 4.34	Kerjasama antara atasan dan karyawan sangat baik	64
Tabel 4.35	Saya berkomunikasi secara efektif.....	64
Tabel 4.36	Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	65
Tabel 4.37	Saya selalu mempunyai ide serta solusi dalam memecahkan masalah.....	65
Tabel 4.38	Saya selalu berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	66
Tabel 4.39	Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.40	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	68
Tabel 4.41	Nilai Interval Koefisien.....	68
Tabel 4.42	Hubungan Fungsional Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Absensi Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) Tahun 2016-2018.....	4
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	28
Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).....	38
Gambar 4.2 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Gambar 4.3 Karakteristik berdasarkan Usia	42
Gambar 4.4 Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Gambar 4.5 Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuisisioner.....	77
Lampiran 2	: Rank Spearman	81
Lampiran 3	: Total Rank Spearman.....	83
Lampiran 4	: Variabel X 30.....	86
Lampiran 5	: Variabel Y 30.....	87
Lampiran 6	: Hasil SPSS Validilitas X.....	88
Lampiran 7	: Hasil SPSS Valisilitas Y	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi yang pada dasarnya mampu sebagai pemikir, penggerak dan pengelola sumber daya lain yang ada didalamnya. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka sumber daya manusia mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2009), Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Sadili Samsudin (2010), SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Suatu perusahaan tentu memiliki keinginan yang dicapai, di dalam pencapaiannya perusahaan tidak hanya bergantung pada dana yang besar, teknologi yang digunakan melainkan tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Menurut Kasmir (2016), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan kinerja para anggotanya, juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Budaya organisasi adalah mengenai aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Hal ini mungkin tidak didefenisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan. Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan disiplin. Menurut Tintami (2012) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan

cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dapat menyelesaikan sesuatu.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi tersebut. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi.

Menurut O'Shannessy et al (2001), mengartikan resort sebagai sebuah jasa pariwisata yang setidaknya didalamnya terdapat lima jenis pelayanan yaitu akomodasi, pelayanan makanan dan minuman, hiburan outlet penjualan serta fasilitas rekreasi. Pasar dari usaha resort ini adalah pasangan (*couple*), keluarga (*families*), pasangan yang berbulan madu (*honeymoon couples*), dan juga individu (*single*). Operasional resort sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Perusahaan perlu berhati-hati dalam mengatur dan mengarahkan setiap individu karyawannya. Karena mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, dan latar belakang yang berbeda. Dan setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut menjadi ciri khas bagi seseorang.

PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) merupakan suatu perusahaan yang dikelola oleh CICO Resort sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri pariwisata/pelayanan jasa akomodasi perhotelan seperti penginapan, restaurant, tempat hiburan dan konservasi di wilayah Kota Bogor yang berusaha mengelola perusahaan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang terampil dan profesional. Kendatipun telah menjadi sebuah resort, perusahaan ini tetap menjalankan fungsinya sebagai pusat konservasi alam, sehingga menjadi nilai tambah bagi CICO RESORT dari sekedar sebuah resort.

Budaya organisasi yang dimiliki oleh CICO Resort yaitu KP2R dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Keselamatan (*safety*) : Perusahaan menjamin keselamatan seluruh elemen Perusahaan.
2. Pelayanan (*service*) : Karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pengunjung.
3. Rajin (*diligent*) : Karyawan diharapkan bekerja produktif dengan mematuhi peraturan (disiplin kerja) yang berlaku demi mencapai target yang diharapkan perusahaan.
4. Rawat : Karyawan melakukan perawatan (membersihkan dan mengontrol) yang dilakukan secara berkala terhadap seluruh kelengkapan fasilitas yang dimiliki perusahaan.

Upaya yang dilakukan PT Mitra Konservasi Indonesia dalam menerapkan Budaya Organisasi:

- a. Meminimalkan kemungkinan kecelakaan akibat/kesalahan individu.

- b. Meningkatkan kesadaran akan bahaya melakukan kesalahan/kelalaian.
- c. Mendorong pekerja untuk menjalani setiap prosedur aman dalam semua tahap pekerjaan.
- d. Mendorong pekerja untuk melaporkan kesalahan atau kekurangan sekecil apapun yang terjadi untuk menghindari terjadinya kecelakaan.
- e. Perusahaan melakukan perhatian khusus dalam memastikan pemahaman para pelaksana/pekerja dan mengukur kinerja karyawan.
- f. Memastikan tercapainya skema kinerja sebagai prestasi yang disepakati untuk dicapai.
- g. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan.
- h. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas kinerja yang telah diukur sesuai sistem penilaian yang telah disepakati.
- i. Menjadikan evaluasi sebagai alat komunikasi antara karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki fasilitas maupun kinerja karyawan.
- j. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Tata Aturan dalam PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) :

- a. Berpenampilan rapih dan rambut harus dicukur sesuai dengan prosedur yang berlaku dan untuk wanita diharuskan memotong rambut sebau.
- b. Dilarang menggunakan pernak-pernik yang mencolok dan menyita perhatian tamu karena akan menghilangkan nilai profesionalisme kerja dan merubah pandangan tamu.
- c. Harus menjadikan tamu sebagai satu prioritas dalam kerja.
- d. Bersikap ramah dan sopan terhadap tamu yang menginap di resort.
- e. Semua karyawan harus bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa terkecuali.
- f. Dilarang membawa pulang perlengkapan perusahaan tanpa seizin dari atasan atau management resort.

Menurut Djokoantoso (2003) adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan dengan model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut.

Pada kenyataannya yang terjadi di CICO Resort sudah menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, namun yang terjadi yaitu masih rendahnya disiplin karyawan yang merupakan salah satu unsur budaya organisasi yang ada di CICO Resort sendiri yang terkandung pada poin ketiga KP2R, yaitu rajin. Disiplin sangat berkaitan erat dengan budaya organisasi sebab setiap perusahaan pasti mengharapkan tingkat disiplin yang baik agar berakhir pada kinerja yang baik. Kualitas karyawan yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah kualitas karyawan semakin rendah pula kinerja

yang dihasilkan. Berikut tingkat absensi karyawan yang terjadi di PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort).

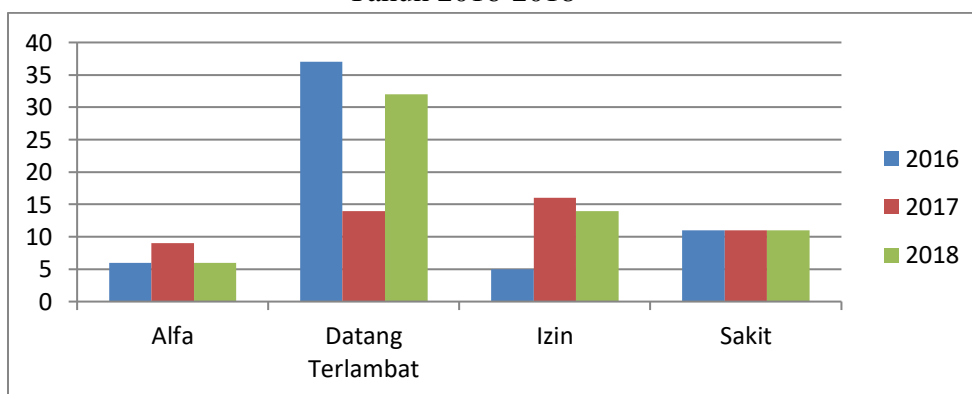
Tabel 1.1
Absensi Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort)
Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Alfa	Datang Terlambat	Izin	Sakit
2016	40	6	37	5	7
2017	40	9	14	16	10
2018	43	6	32	14	11

Sumber: HRD PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort)

Dapat diketahui absensi karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia dari tahun 2016-2018 mengalami fluktuasi dari absensi alfa, datang terlambat, izin, dan sakit.

Gambar 1.1
Grafik Absensi Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort)
Tahun 2016-2018



Sumber: HRD PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) 2016-2018

Keterangan:

Peraturan Standar Ketidakhadiran :

Izin : 2 hari per bulan

Alfa : 1 hari per bulan

Namun masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu/terlambat dan tidak masuk kerja sesuai dengan semestinya/membolos sehingga mempengaruhi tingkat absensi karyawan dan tingkat pencapaian target perusahaan. Kondisi karyawan ini dapat diartikan bahwa perilaku karyawan tersebut tidaklah menerima atau melaksanakan budaya organisasi dengan baik sebab tidak melaksanakan salah satu point KP2R yang ketiga yaitu rajin.

Tabel 1.2
Target Hunian pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort)
Pada Tahun 2016-2018

Tahun	Target Hunian Kamar	Tingkat Realisasi Hunian
2016	100%	67%
2017	100%	60%
2018	100%	63%

Sumber: HRD PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) 2016-2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari tahun 2016-2018 PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) menunjukkan bahwa target kerja karyawan pada setiap tahunnya tidak mencapai target penjualan hunian kamar, hal ini dikarenakan target yang cukup tinggi yaitu 100% hunian setiap tahunnya.

Tabel 1.3
Keluhan Pelanggan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort)
Pada Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Keluhan	Kualitas Layanan	Sarana	Sikap Pelayan	Harga
2016	56	21	12	9	14
2017	77	22	19	15	21
2018	79	25	18	16	20

Sumber: HRD PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) 2016-2018

Dapat diketahui data keluhan pelanggan pada PT Mitra Konservasi Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2016-2018 jumlah keluhan terbanyak ada di tahun 2018 sekitar 79 keluhan. Keluhan terjadi dikarenakan ketidakpuasan pelanggan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Standar Nilai Kerja Karyawan

No.	Nilai	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	0-50	Buruk

Sumber: HRD PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) 2016-2018

Standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja, PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) selalu mengevaluasi agar kedepannya dapat lebih baik lagi. Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir di PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort).

Tabel 1.5
Penilaian Kinerja Karyawan
PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort)
Tahun 2016-2018

PERILAKU KERJA	2016		2017		2018	
	Persentase Pencapaian (%)	Ket	Persentase Pencapaian (%)	Ket	Persentase Pencapaian (%)	Ket
1. Kedisiplinan	71	Cukup	77	Baik	70	Cukup
2. Tanggung Jawab	82	Baik	77	Baik	79	Baik
3. Kerja Sama	79	Baik	75	Cukup	79	Baik
4. Absensi	77	Baik	78	Baik	81	Baik
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	75	Cukup	75	Cukup	64	Kurang
2. Kuantitas Kerja	80	Baik	78	Baik	78	Baik
3. Kecepatan Kerja	75	Cukup	78	Baik	75	Cukup
JUMLAH	539		539		526	
Rata-rata	77		76.85		75.14	

Sumber: HRD PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) 2016-2018

Dari permasalahan tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) belum maksimal, sehingga perlu dilakukan upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KOSERVASI INDONESIA (CICO RESORT)”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran karyawan periode 2016-2018 mengalami fluktuasi. Hal tersebut menunjukkan pola perilaku karyawan yang kurang baik seperti karyawan masih ada yang terlambat, yang tidak masuk karena sakit, izin dan alfa periode 2016-2018 cukup tinggi.
2. Tidak tercapainya target hunian kamar pada setiap tahunnya.
3. Meningkatnya keluhan pelanggan pada setiap tahunnya

1.2.2 Perumusan masalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort)?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort)?
3. Bagaimana Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort)?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

1. Untuk menganalisis kesenjangan (*gap*) yang terjadi antara fakta / pelaksanaan / kondisi pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) serta teori standard mengenai suatu variabel penelitian Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort).
2. Menyimpulkan dan menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi dengan PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort).
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort).
3. Untuk mengetahui bagaimana Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort).

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Praktis.
 - a. Untuk menjadi bahan pertimbangan bagi PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) dalam mengambil keputusan untuk para karyawannya.
 - b. Sebagai masukan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) untuk mengembangkan keahlian para karyawannya.
2. Kegunaan Akademis.

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian, selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memenuhi kinerja yang diinginkan.

Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu:

planning, organizing, leading dan controlling didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2013).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2016).

Raj Kumar (2001) menyatakan bahwa *“Human Resources Management is concerned with the employees both as individuals and as a group in attaining goals”*. Pendapat lain disampaikan oleh Bohlander (2010) menyatakan bahwa *“Human Resources Management is the process of managing human talent to achieve an organization’s objectives”*.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara

efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Edy dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2011), fungsi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

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

2. Pengorganisasian

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

3. Pengarahan dan Pengadaan

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

4. Pengendalian

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

5. Pengembangan

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

6. Kompensasi

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

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

7. Pengintegrasian

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

8. Pemeliharaan

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

9. Kedisiplinan

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

10. Pemberhentian

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

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutment, pengelolaan dan pengarahan untuk orang –orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Semua hal tersebut dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hartatik (2014), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi;

2. Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas

organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja dengan efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan. Dan, yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan;

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut;

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

Menurut Notoatmojo (2009), dijabarkan menjadi empat tujuan yang lebih operasional yaitu :

1. Tujuan Masyarakat

Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan masyarakat;

2. Tujuan Organisasi

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia ada perlu untuk kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan;

3. Tujuan Fungsi

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (manajemen sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan menjalankan fungsinya secara baik;

4. Tujuan Personal

Untuk membawa karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya dalam rangka mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Hariandja (2009), Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku dan cara kerja karyawan sehari-hari sehingga berpengaruh pada kualitas kinerja perusahaan.

Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2016).

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 (Siagian, 2013).

Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, bertindak, bagi semua anggota organisasi (Wardiah, 2016).

“Organizational culture consist of the values assumtions 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” (McShane dan Glinow, 2014).

“Organizational culture is one of the most powerful forces on the planet. We sense its presence inside successful businesses, championship teams, and thriving families, and we sense when it’s absent or toxic” (Coyle, 2018)

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh beberapa ahli mengenai pengertian budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah filosofi sebagai pandangan hidup dalam organisasi. Dalam filosofi tersebut terdapat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang harus diimplementasikan oleh individu dalam organisasi.

Budaya Organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

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

1. Sebagai petunjuk batas, artinya bahwa budaya organisasi dapat menunjukkan untuk perbedaan antara sebuah organisasi dengan organisasi lain;
2. Budaya organisasi dapat memudahkan untuk membangkitkan komitmen bersama untuk sesuatu yang lebih besar daripada sekedar kepentingan pribadi seseorang;

3. Budaya organisasi dapat menyampaikan kesan atau identitas karyawan suatu organisasi;
4. Budaya organisasi mampu meningkatkan stabilitas sistem sosial, yang merupakan perekat yang membantu rasa kebersamaan dalam organisasi dengan memberikan standar yang memadai bagi karyawan untuk bertindak;
5. Budaya organisasi memberikan kemungkinan untuk menciptakan sesuatu. Berdasarkan fungsi yang terakhir ini, siapa saja yang akan diterima sebagai karyawan, siapa saja yang akan dinilai sebagai karyawan yang memiliki performa yang baik dan siapa saja yang dipromosikan, sangat dipengaruhi oleh kesesuaian hubungan antara karyawan yang bersangkutan dengan organisasi.

Menurut Sutrisno (2010), fungsi budaya organisasi :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain;
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi;
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual;
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut Wardiah (2016) , mencatat lima fungsi budaya organisasi yaitu :

1. Membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya;
2. Meningkatkan *sense of identity anggota*;
3. Meningkatkan komitmen bersama;
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial;
5. Mekanisme pengendalian yang memadu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Fungsi budaya organisasi, budaya mendorong stabilitas sistem sosial budaya dan merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Sudarmanto (2015), Karakteristik Budaya Organisasi :

1. Karakteristik Dominan terhadap orientasi nilai kerja, prosedur tugas, orang, prestasi- kreativitas, hasil-profit;
2. Karakteristik Kepemimpinan Organisasi: Pengorganisasian- efisiensi, penasihat-orang tua, pengambil risiko – innovator, pendorong kompetensi;
3. Karakteristik Manajemen Pegawai: Efisiensi, pengembangan, inisiatif – kebebasan, kompetisi;
4. Karakteristik Organisasi: Struktur Formal, keluarga, pasar, jaringan;
5. Perekat Organisasi: Peraturan, loyalitas tradisi, komitmen- inovasi, kemenangan – kompetisi;
6. Kriteria Keberhasilan: Struktur – jabatan, kawan atau persahabatan, kreativitas – inovasi, produksi - penetrasi pasar.

Menurut Wardiah (2016), menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

1. Peraturan perilaku yang harus dipenuhi;
2. Norma;
3. Nilai yang dominan;
4. Filosofi;
5. Aturan;
6. Iklim Organisasi.

Robbins (2010) menyatakan sepuluh karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Inisiatif individual yang terdiri dari : tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian yang dimiliki individu;
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko : sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko;
3. Arah : sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai kinerja;
4. Integrasi : tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi;
5. Dukungan dari manajemen : tingkat sejauh mana para manajer 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 karyawan mengidentifikasi diri secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu;
8. System imbalan : tingkat sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kriteria kinerja karyawan sebagai kebalikan dan senioritas;
9. Toleransi terhadap konflik dan tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka;
10. Pola-pola komunikasi : tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018), Budaya Organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun dan sebagainya;
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun;

3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal.

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

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

Menurut Robbins dan Coulter (2012), faktor-faktor budaya organisasi

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

2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2012), yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
6. Sikap agresif (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016), mengungkapkan bahwa untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif/kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut :

1. Kesadaran diri, anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi;
2. Keagresifan, anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias;
3. Kepribadian, anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal (dalam perspektif ishikwa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani);
4. Performa anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien;
5. Orientasi tim, anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Busro (2018), Indikator yang menentukan Budaya Organisasi :

1. Ketekunan (*diligency*);
2. Ketulusan (*sincerity*);
3. Kesabaran (*patience*);
4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*).

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli tentang Indikator Budaya Organisasi yaitu meliputi berbagai faktor seperti pola perilaku, nilai-nilai, norma, peraturan, budaya-budaya yang ada di perusahaan dan harus ditaati oleh karyawan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu dalam mencapai tujuan yang disebut juga standard pekerjaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012) kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

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

Sedangkan menurut Colquitt (2009) “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negative, to organizational goal accomplishment*”.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Pasolong (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2011), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a. Harapan mengenai imbalan;
- b. Dorongan;
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat;
- d. Presepsi terhadap tugas;
- e. Imbalan internal dan eksternal.
- f. Presepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- 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 mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan di pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*);

2. Faktor Motivasi

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

2.3.3 Karakteristik Kinerja

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri khas dari seseorang atau sesuatu. Dalam suatu organisasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif. Menurut Mangkunegara (2013) pegawai harus memiliki karakteristik individu yang mempunyai kinerja yang tinggi sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi;
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi;
3. Memiliki tujuan yang realistis;
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya;
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya;
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Menurut Sedarmayanti (2015) karakteristik pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi sebagai berikut :

1. Kepercayaan diri yang tinggi;
2. Rasa tanggung jawab;
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan;
4. Pandangan ke depan;
5. Mampu menyelesaikan persoalan;
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah;
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan;
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Karakteristik kinerja karyawan diantaranya memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi; memiliki tujuan yang realistis; memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

2.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2013), mengemukakan bahwa:

1. Kualitas Pekerjaan
Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti :
 - a. Kerapihan dalam melaksanakan tugas;
 - b. Ketelitian dalam melaksanakan tugas;
 - c. Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target.
2. Kuantitas Pekerjaan
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya :

- a. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas;
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan;
 - c. Mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya :
- a. Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target;
 - b. Mengambil keputusan secara musyawarah;
 - c. Mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan.
4. Kemampuan Bekerjasama
Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi, misalnya :
- a. Hubungan antara atasan dengan pegawai;
 - b. Hubungan antara sesama pegawai;
 - c. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara musyawarah.
5. Inisiatif
Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, misalnya :
- a. Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan;
 - b. Memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan;
 - c. Memberikan ide-ide baru sebelum menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut Setiawan (2014), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan;
2. Kesesuaian jam kerja
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran;
3. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu;
4. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya;
5. Kepuasan kerja
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.3.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut M.Yani (2012), merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kerja dan memotivasi kinerja individu waktu berikutnya. Penilaian kinerja menjadi basis bagi basis keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, latihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

Sedangkan Wilson (2012), 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.

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

2.3.6 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.

Menurut Sudaryono (2014) menyatakan bahwa “Terdapat dugaan yang sangat kuat bahwa ada kaitan hubungan budaya korporat terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia didalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Namun tidak jarang pula organisasi hancur karena tidak mampu memelihara budaya organisasi yang produktif (Wibowo, 2014).

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan dengan model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Djokosantoso, 2003)

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil	Publikasi
1.	Rezha Delviandra Fahlevi (2017)	Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Eka Graha	Budaya Organisasi (x) Kinerja (y)	Penelitian ini menggunakan metode survey, wawancara dan kuesioner kepada 65 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment dan koefisien determinasi.	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan koefisien korelasi product moment didapatkan hasil $r_s=0,822$ artinya budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Sejahtera Eka Graha mempunyai hubungan yang sangat kuat, didapatkan hasil koefisien determinasi pada budaya organisasi sebesar 67,56% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 32,44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel dengan nilai $11.456 > 1.6694$ maka terima H_a tolak H_o , artinya terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT Sejahtera Eka Graha	https://jom.unpak.ac.id

No.	Peneliti	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil	Publikasi
2.	Nona Anggia (2012)	Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Askrindo	Budaya Organisasi (x): a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko b. Perhatian terhadap detail c. Berorientasi kepada hasil d. Berorientasi kepada manusia e. Berorientasi tim f. Agresifitas g. Stabilitas Kinerja (y): a. Quality b. Quantity c. Timeliness d. Cost Effectiveness e. Need for Supervision. f. Interpersonal Impact	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dan dianalisis dengan menggunakan formula statistika, yakni korelasi Rank Spearman.	Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi = 0,638. Angka ini menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 63,8%.	Lib.ui.ac.id
3.	Nyusa (2013)	Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Excelcomindo Pratama divisi Transmission Engineering	Budaya Organisasi (x): a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko b. Perhatian terhadap detail c. Berorientasi pada hasil d. Berorientasi kepada manusia e. Berorientasi kepada tim f. Agresivitas g. Stabilitas Kinerja (y): a. Kualitas b. Kuantitas	Deskriptif dengan metode teknik analisis kuantitatif. Dengan metode sampel.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT.Excelcomindo Pratama divisi Traansmission Engineering dengan nilai korelasi sebesar 0,684 berada antara interval 0,60 dengan 0,7999	https://jom.unpak.ac.id

No.	Peneliti	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil	Publikasi
			c. Efektivitas d. Kemandirian			
4.	Udin Ahidin dan Amin Mutaqin (2014)	Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Syaka Putra Trasindo Jakarta	Budaya organisasi (x) a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko b. Perhatian terhadap detail c. Berorientasi pada hasil d. Berorientasi kepada manusia e. Berorientasi kepada tim f. Agresivitas g. Stabilitas Kinerja (y) a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Keandalan sikap	Deskriptif dengan metode teknik analisis kuantitatif. Dengan metode sampel.	Dari hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi yang terdapat di PT. Syaka Putra Trasindo masih baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis deskriptif jawaban responden. Dimana yang paling dominan menjawab setuju yaitu sebesar 47,02%. Terdapat hubungan yang positif kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sebesar 53, 29%. Tingkat signifikansi hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Syaka Putra Trasindo Jakarta adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel} (7,84 > 2,004)$.	Udin Ahidin dan Amin Mutaqin 2014, jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.1, No.2 April 2014
5	Laras Raudatul Jannah	Hubungan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan Gumati Waterpark	Budaya Organisasi (x): a. Karakteristik dominan organisasi b. Kepemimpinan organisasi c. Manajemen karyawan dalam organisasi d. Kerekatan hubungan dalam organisasi	Deskriptif dengan metode teknik analisis kuantitatif. Dengan metode sampel.	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.	https://jom.unpak.ac.id

No.	Peneliti	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil	Publikasi
			e. Penekanan strategis dalam organisasi f. Kriteria keberhasilan organisasi Kinerja (y): a. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan b. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan c. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan d. Kehadiran pada hari dan jam kerja			

(Sumber Data, diolah 2019)

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan untuk mengelola semua unsur yang berkaitan dengan kegiatan individu sebagai anggota organisasi. Setiap individu tentu sudah dibekali dengan sikap kedisiplinan, norma, nilai, tanggung jawab yang tinggi yang telah dibentuk oleh organisasi hal ini agar kinerja perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam sebuah organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena dengan adanya budaya organisasi dalam organisasi, diharapkan dapat menjadi acuan atau suatu pedoman bagaimana pegawai dalam bekerja. Indikator budaya organisasi meliputi inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas.

Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam organisasi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Kurniawan & Yuniati (2017), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kotter dan Heskett (dalam Pabundu Tika, 2006), menyatakan bahwa terdapat empat kesimpulan menyangkut hubungan budaya organisasi/perusahaan dengan kinerja perusahaan, yaitu:

- a. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.
- b. Budaya perusahaan mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.
- c. Budaya perusahaan yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
- d. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Menurut Robbins dan Coulter (2012), indikator dalam budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
6. Sikap agresif (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan

Kinerja pegawai memiliki peran penting bagi organisasi karena dapat menunjukkan kualitas organisasi tersebut sebagai penentu apakah organisasi itu mampu mencapai tujuannya. Indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab dan kerja sama.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Indikator kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2013), mengemukakan bahwa :

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti :

- d. Kerapihan dalam melaksanakan tugas;
- e. Ketelitian dalam melaksanakan tugas;
- f. Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target.

2. Kuantitas Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya :

- a. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas;
- b. Kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan;
- c. Mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya :

- a. Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target;
- b. Mengambil keputusan secara musyawarah;
- c. Mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan.

4. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi, misalnya :

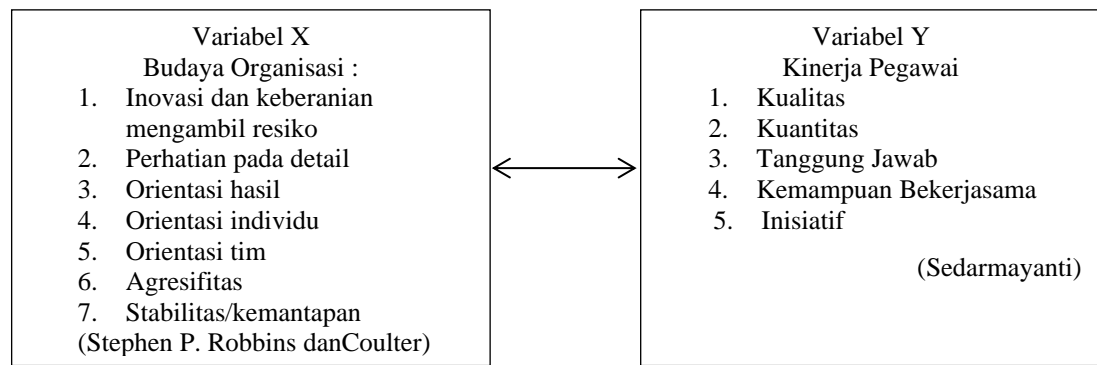
- a. Hubungan antara atasan dengan pegawai;
- b. Hubungan antara sesama pegawai;
- c. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara musyawarah.

5. Inisiatif

Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, misalnya :

- a. Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan;
- b. Memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan;
- c. Memberikan ide-ide baru sebelum menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka konstelasi penelitian mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

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

1. Diduga Budaya organisasi pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort) kurang baik.
2. Diduga Kinerja karyawan pada PT Mitra Konservasi kurang baik.
3. Diduga ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Mitra Konservasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif eksploratif dan Verifikatif *explanatory survey*. Penelitian deskriptif melakukan analisis hanya sampai taraf deskriptif yaitu menganalisis dan menyajikan data secara sistematis, sehingga dapat lebih mudah dipahami dan disimpulkan sedangkan penelitian eksploratif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan sesuatu yang baru berupa pengelompokan suatu gejala, fakta dan penyakit tertentu. Verifikatif *explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini memiliki tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif.

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 yang ada di PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT). Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Budaya organisasi (X) sedangkan untuk variabel terikat (Y) Kinerja karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan yang ada di PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT), data yang diperoleh dari respon individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT) yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari staff berjumlah 30 orang, pelayanan 21 orang, marketing 9 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT) yang beralamat di jl. Tumenggung Wiradiredja No. 216 Cimahpar Bogor Utara 16155.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam pembuatan proposal penelitian adalah 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 hasil wawancara dengan pimpinan dan HRD PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT).

2. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*) (Sugiyono, 2013). Data Kuantitatif dapat diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang jawabannya telah diberi skor pada pihak yang bersangkutan.

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 wawancara dengan pihak perusahaan, berupa data jumlah karyawan. Selain dari hasil wawancara, 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 literatur, artikel, tulisan-tulisan ilmiah, serta situs/website di internet.

3.4. Operasional Variabel

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis membuat konsep operasionalisasi variabel.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan
pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (X)	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 	Ordinal
	Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi menilai norma yang berlaku - Organisasi menjalankan norma-norma yang berlaku - Organisasi membentuk budaya organisasi yang baik - Organisasi menerapkan efektivitas penerapan norma organisasi - Organisasi menentukan standar perilaku karyawan 	Ordinal
	Nilai-nilai terpenting (<i>dominant</i>) yang dipahami bersama.	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi memiliki nilai organisasi - Organisasi menekankan karyawan mentaati nilai yang berlaku - Organisasi menerapkan nilai-nilai organisasi 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi memahami nilai-nilai organisasi - Organisasi menerapkan sanksi terhadap pelanggaran 	
	Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota.	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi menilai tata tertib karyawan - Organisasi merasa sanksi diberikan sudah tepat - Organisasi merasa peraturan kerja yang ada sudah lengkap - Organisasi menilai peraturan kerja 	Ordinal
	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 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Target	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mampu mencapai target pekerjaan 2) Kemampuan penyelesaian jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan 	Ordinal
	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1) Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 2) Tingkat kemampuan dan keterampilan yang tinggi 	Ordinal
	Waktu Penyelesaian	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target yang telah ditetapkan 2) Pemanfaatan waktu saat menyelesaikan tugas 	Ordinal
	Taat Asas	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pekerjaan yang dikerjakan sesuai tanggung jawab 2) Tugas yang dikerjakan diselesaikan dengan baik 	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/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di perusahaan yang jumlah karyawannya banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT) yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar, maka seluruh karyawan yang berjumlah 60 karyawan dipilih sebagai sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013), penelitian ini disebut dengan Studi Populasi atau Studi Sensus.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam menyusun makalah ini adalah:

A. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari lapangan atau sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kali. Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu survey dan observasi.

1. Survei yang dilakukan dalam melakukan penelitian itu biasanya dilakukan dengan wawancara dan menyebarkan kuisisioner, dengan tujuan untuk mengetahui: siapa mereka, apa yang mereka pikir, rasakan, atau kecenderungan suatu tindakan.

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan bagian manajemen sumber daya manusia dan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh data yang objektif;

b. Angket (kuesioner)

Membuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan 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 3.2
Skala Likert Penilaian Kuesioner

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

Sumber : Sugiyono (2010)

2. Observasi

Teknik yang digunakan untuk metode observasi ini adalah observasi langsung. Observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengobservasi secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort).

B. 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 Kualitas 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).

Untuk mengukur validitas atas 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.

Penulis menggunakan program SPSS 23 untuk mengetahui korelasi (r). Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel r dengan rumus $df = n-2$. Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan item- total correlation dengan r_{tabel} . Untuk menilai r_{tabel} dengan $n=43$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha =5\%$) an $df = n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,2542.

Menurut Dominikus Dollet Unaradjan (2013), uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*:

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

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

ΣX = Jumlah nilai dalam distribusi x

ΣY = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah responden

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, untuk pengukuran yang lebih subyektif.

Kuesioner yang tidak valid dibuang atau diganti dan kuesioner yang valid akan dibagi kedalam 2 kelompok yaitu kelompok ganjil dan genap. Masing-masing kelompok dihitung total nilainya dan korelasikan total nilai kelompok ganjil dengan total nilai kelompok genap.

Menurut Harbani Pasolong (2012), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan rumus *Alpha Croanbach*:

$$\alpha = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas alfa cronbach

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

s_x^2 = varians keseluruhan instrument

3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data

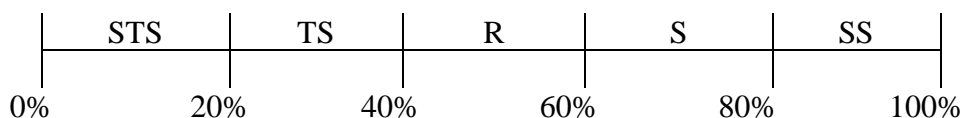
Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Budaya Organisasi dan Kinerja Kayawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort). Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 39 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



3.8.2 Analisis Korelasi Rank Spearman

Rumus korelasi Rank Spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antar dua variabel yaitu variabel Budaya Organisasi dan variabel Kinerja yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi Rank Spearman adalah :

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))}$$

Keterangan :

r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

d_i = Selisih setiap pasang rank

R = Ranking

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

Tabel 3.3 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,4 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013)

3.8.3 Uji hipotesis koefisien korelasi

Menurut Sugiyono (2017) untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan signifikan atau tidak maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Selain menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

t_h = t_{hitung}

n = Banyaknya responden

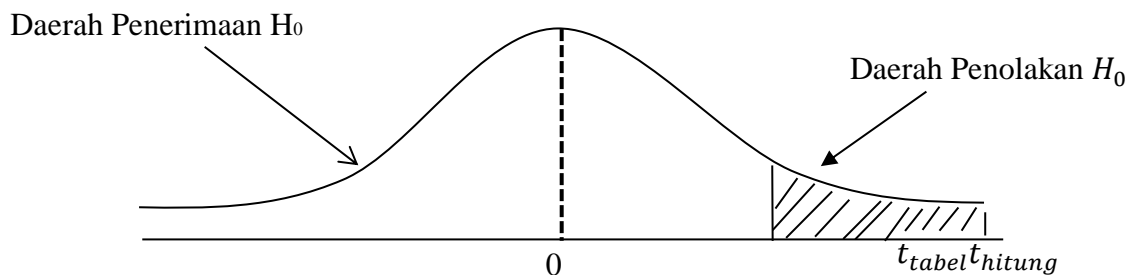
Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

- $H_0 : \rho < 0$, Tidak ada hubungan nyata dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
- $H_a : \rho > 0$, Ada hubungan yang nyata dan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Hasil yang didapatkan dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terima H_0 dan tolak H_a , artinya Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan tidak ada hubungan
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya Budaya Organisasi berhubungan dengan Kinerja Karyawan

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut



Sumber: Sugiyono, 2017

Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

PT Mitra Konservasi Indonesia bergerak dibidang jasa ekowisata & penginapan berdiri pada tanggal 19 Februari 2007, mengelola usaha CICO (Cimahpar Integrated Conservation Offices) yang merupakan kawasan terpadu dan pusat data dan informasi untuk penyelamatan dan pelestarian lingkungan di indonesia.

Dalam perkembangan dan kelebihannya, kawasan CICO memiliki fasilitas yang berada di tengah lingkungan dengan nuansa alam yang sejuk, lingkungan dan atmosfer yang sangat mendukung untuk kegiatan-kegiatan baik untuk dinas, keluarga, dan umum. Kegiatan-kegiatan dinas berupa rapat, seminar, lokakarya, diklat, pelatihan dan launching product. Kegiatan untuk keluarga seperti pernikahan, ulang tahun atau hanya sekedar kumpul-kumpul keluarga yang semua itu dapat dilakukan di indoor ataupun outdoor kawasan kami. Juga melengkapi kegiatan-kegiatan umum seperti reuni, perkumpulan organisasi dan perkumpulan-perkumpulan lain atau yang ingin menciptakan keakraban, silaturahmi dan khususnya keceriaan bersama.

Untuk melengkapi kegiatan tersebut kami menyediakan berbagai paket outbound atau aktivitas luar ruangan, kami dapat ikut serta berperan dalam menyiapkan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, organisasi atau lembaga yang memerlukannya dalam suatu rangkaian proses pelatihan yang menggunakan metode Outbound Adventure. Fasilitas yang kami miliki antara lain:

1. Perkantoran

Beberapa organisasi swadaya masyarakat menjadikan kawasan CICO sebagai lokasi kantor mereka, antara lain Pusat Informasi Lingkungan Indonesia (PILI_NGO Movement), Yayasan Gibbon Indonesia dan PT. SarVision yang semuanya bergerak dibidang pelestarian lingkungan hidup. Beberapa kegiatan telah dan masih akan dilakukan oleh organisasi-organisasi tersebut dan organisasi pelestarian alam lainnya, sehingga menjadikan kawasan CICO sebagai tempat menggagas dan melaksanakan upaya-upaya pelestarian alam.

2. Guest House & Dormitory

Untuk kegiatan dengan rentan waktu yang lama, kawasan CICO menyediakan saran menginap antara lain:

- a. 2 Rumah Tamu VIP yang dapat disewakan, dengan fasilitas 3 kamar tidur, 2 kamar mandi, dapur, ruang keluarga dan ruang makan berikut sarapan pagi untuk penyewa.
- b. 8 Rumah Tamu standard dengan fasilitas 3 kamar tidur, 1 kamar mandi, dapur, ruang keluarga dan ruang makan, berikut sarapan pagi untuk penyewa.
- c. Rumah Panjang (dormitory) dengan kapasitas total 123 tempat tidur. Rumah panjang tersebut dilengkapi dengan ruang pertemuan, tempat ibadah, kamar

mandi, toilet dan fasilitas cuci pakaian. Rumah panjang yang merupakan tempat menginap selain bersih dan terawat juga mampu memberikan suasana kebersamaan.

3. Out Bound Area

Di sela-sela rerimbunan pohon-pohon, terdapat tiga ruang terbuka utama yang dapat digunakan untuk berbagai macam kegiatan seperti outbound, olah raga bahkan untuk pertunjukan seni. Ruang terbuka di kawasan CICO, yang dilengkapi dengan saung bambu, kerap digunakan sebagai lokasi kegiatan outbound, pertandingan olahraga rakyat, berkemah, pertemuan keluarga, pesta pernikahan atau sekedar tempat untuk menikmati suara air yang mengalir dikali cijabar.

4. Ruang pertemuan

Ada 3 ruang pertemuan yang disediakan di dalam kawasan CICO. Ruang Elang dapat menampung 60-100 orang, sedangkan Ruang Julang dan Rangkong masing-masing menampung 20-30 orang.

5. Cafe & Resto

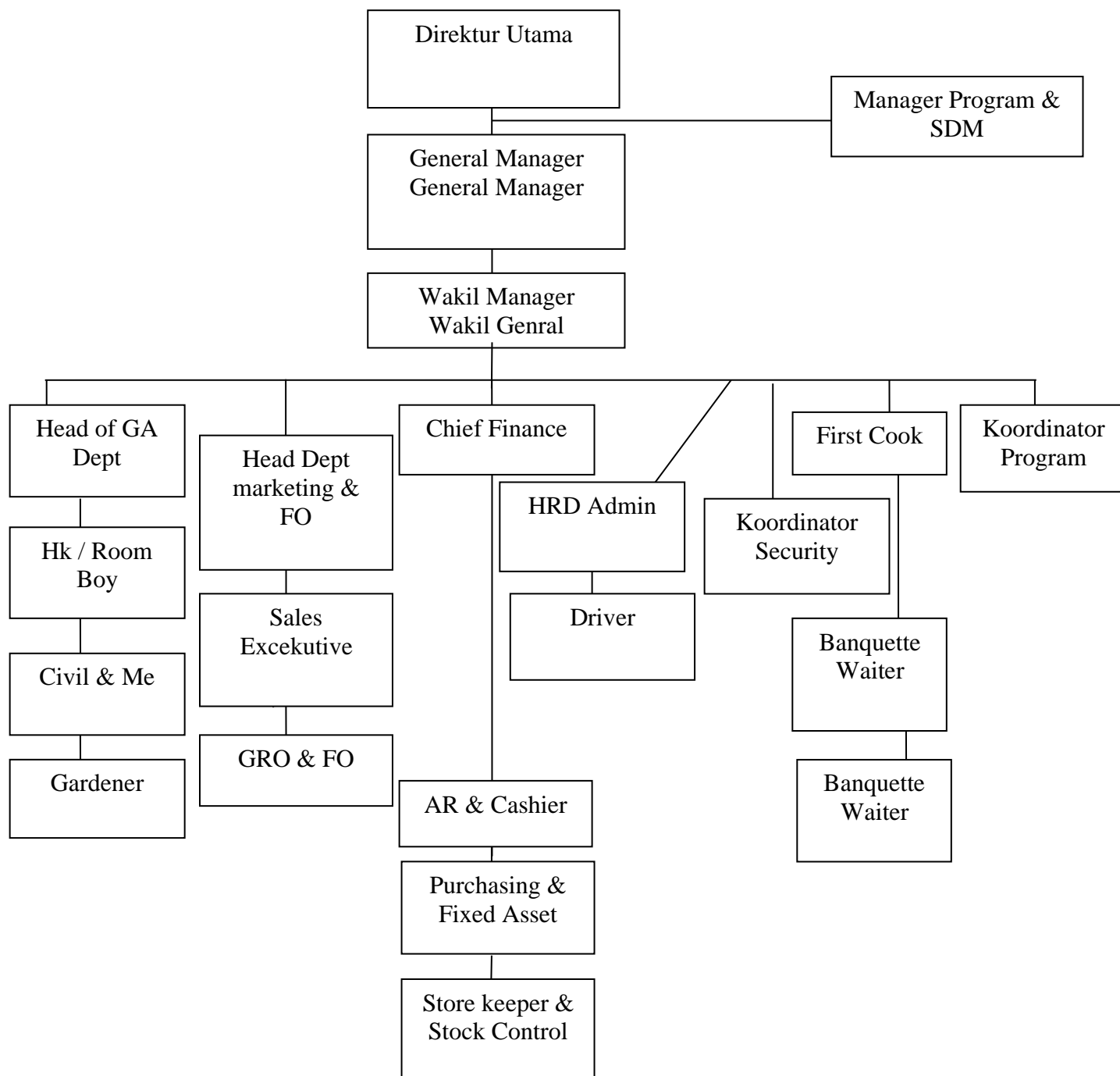
Pada dasarnya seluruh ruang terbuka di kawasan CICO dapat difungsikan sebagai tempat bersantap ala pesta kebun atau piknik. Akan tetapi ada dua tempat khusus yang memang dirancang bagi keperluan makan. Makan di bawah ruangan teduhnya pohon buah atau di pinggir kali cijabar memberikan kesan tersendiri.

6. Fasilitas Olahraga

Untuk menjaga kebugaran tamu yang menggunakan fasilitas di kawasan ini, Kawasan CICO dilengkapi pula dengan lapangan bulu tangkis, volley, basket & futsal.

4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

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 mempertanggung 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 4.1

Struktur Organisasi PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) yaitu sebagai berikut :

1. Direktur Utama

Direktur utama merupakan pemilik dari PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico resort) memiliki wewenang sebagai pengambil keputusan terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan. Serta bertugas untuk mengelola, mengawasi, menerima

laporan dari bagian yang dibawahinya serta mengatasi masalah yang dihadapi dalam menjalankan perusahaan dan bertanggung jawab.

2. General Manager
Pimpinan tertinggi di resort yang bertugas mengontrol dan mengawasi seluruh kegiatan didalam maupun diluar resort, serta mengoordinasi seluruh departement yang ada di resort.
3. Manager Program & SDM
Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinasikan perumusan perencanaan dan pemberdayaan pegawai sesuai kebutuhan perusahaan, menyelenggarakan sistem informasi SDM dalam suatu data base kepegawaian.
4. Wakil General Manager
Mempunyai tugas membantu manager dalam mengawasi kegiatan marketing, berkoordinasi merancang kegiatan.
5. Chief Finance
Memiliki tugas untuk bertanggung jawab dalam mengelola risiko keuangan korporasi untuk perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaporan keuangan untuk manajemen yang lebih tinggi.
6. Head Of GA Dept
Melaksanakan kegiatan penyediaan fasilitas kantor, pelayanan administrasi, memelihara kelengkapan dan inventaris kantor, melakukan pencatatan serta pelaporan.
7. HK / Room Boy
Melaksanakan kebersihan setiap kamar berikut kelengkapannya, melaksanakan kebersihan roomboy station dan roomboy trolley dan melaksanakan kebersihan setiap koridor.
8. Civil & Me
Mengawasi operasional resort dalam rangka untuk menjalankan seefisien mungkin, meminimalkan kemungkinan masalah-masalah yang dapat menimbulkan kerugian, kecelakaan dan kekacauan dalam kegiatan operasi resort.
9. Gardener
Melaksanakan kebersihan, merawat dan memelihara seluruh tanaman baik yang ada di dalam pot maupun di taman, seluruh area taman rumput, mengembangkan, memelihara dan menata tanaman untuk kebutuhan mini garder, melaksanakan kebersihan seluruh halaman arau area parkir tamu resort.
10. Head Dept Marketing & FO
Pimpinan dari bagian marketing yang bertanggung jawab dan bertugas dalam marketing pemasaran resort.
11. Sales Excektive
Bertugas menjalankan pemasaran perusahaan membina hubungan baik dengan customer yang sudah berjalan maupun yang akan menjadi customer dan terus mencari klien-klien yang potensial untuk perusahaan.

12. GRO & FO
Bertanggung jawab mempromosikan hotel mereka atau pendirian usaha. Menyajikan kepada para tamu apa fasilitas hotel harus membuat mereka tetap tak terlupakan banyak. Dia menentukan bahwa tamu puas dan mempertahankan kepuasan mereka sepanjang waktu mereka di dalam resort.
13. HRD Admin
Bertugas membuat SOP perusahaan, mengawasi dan selalu mengevaluasi anggaran perusahaan agar terwujudnya anggaran yang efektif dan efisien, membuat memo internal dan lampiran yang berisi mengenai aturan kerja dan kebijakan perusahaan.
14. Driver
Menyiapkan mobil hotel, memeriksa perlengkapan, mesin dan kelengkapan mobil, mengantarkan tamu dari resort ke bandara atau pusat transportasi lainnya.
15. AR & Cashier
Mengelola piutang resort yang berasal dari transaksi reservasi dan booking kamar, menangani keuangan kantor dengan mencatat semua fasilitas hotel yang digunakan tamu dan menerima pembayaran dari tamu pada saat check out.
16. Purchasing & Fixed asset
Bertugas mengadakan tender supplier dan memilih supplier dengan persetujuan manager accounting.
17. Store Keeper & Stock Control
Mengelola gudang sentral resort. Barang masuk dan keluar yang berasal dari gudang sentral, dan store keeper harus melakukan stock opname secara berkala dan bualanan sehingga ketersediaan stock terjaga sesuai budget yang ditetapkan. Stock control membatasi jumlah pembelian dan permintaan pembelian yang berasal dari divisi lain agar tidak terjadi over budget.
18. Koordinator Security
Memberikan masukan saran kepada management, melalui manager operasi dalam rangka mengembangkan system pengamanan sesuai dengan visi misi, melakukan pembinaan, pelatihan dan pengawasan kepada anggota security.
19. First Cook
Orang yang bekerja dalam operasional dapur yang berhubungan dengan masakan yang dihidangkan baik untuk karyawan maupun tamu.
20. Cook Helper
Orang yang membantu first cook menyiapkan operasional dapur, termasuk bahan bahan masakan yang diperlukan untuk di masak dan dihidangkan.
21. Banquette Waiters
Orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan makanan dan minuman dengan menciptakan menu baru yang inovatif.
22. Koordinator Program
Orang yang bertanggung jawab mengatur dan membuat konsep dari suatu kegiatan yang akan dilaksanakan.

4.1.3. Visi dan Misi PT Mitra Konservasi Indonesia

1. Visi

Bersama mitra mengupayakan keberlanjutan program pelestarian satwa liar dan lingkungannya. Dengan cara memaksimalkan pengelolaan penginapan dan ekowisata.

2. Misi

Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Dalam menggaling dana tetap menjaga kelestarian satwa liar serta lingkungannya.

4.1.4. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

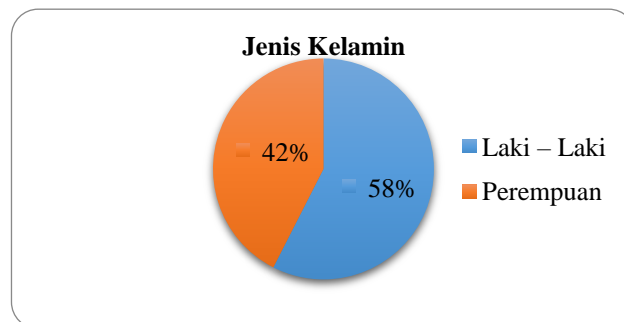
1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – Laki	35	58
2	Perempuan	25	42
Total		60	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa 35 berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 58% dan 25 berjenis kelamin perempuan dengan presentase 42%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang bersedia dan berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.



Gambar 4.2 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

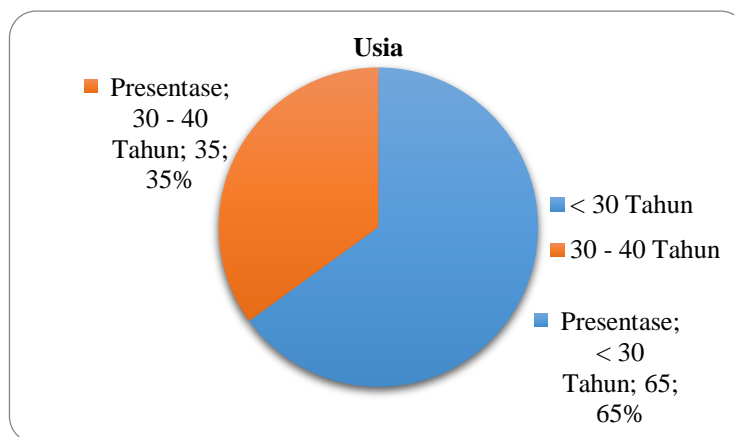
2. Deskripsi Karakteristik berdasarkan Usia

Tabel 4.2 : Karakteristik berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 30 Tahun	39	65
2	30 - 40 Tahun	21	35
Total		60	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia diantara <30 tahun mendominasi dalam berpartisipasi mengisi kuesioner terkait penelitian ini sebanyak 39 orang atau sekitar 65% serta karyawan yang berusia diantara 30 - 40 tahun menduduki posisi terendah dalam berpartisipasi mengisi kuesioner ini yaitu sebanyak 21 orang atau sekitar 35%.



Gambar 4.3 Karakteristik berdasarkan Usia

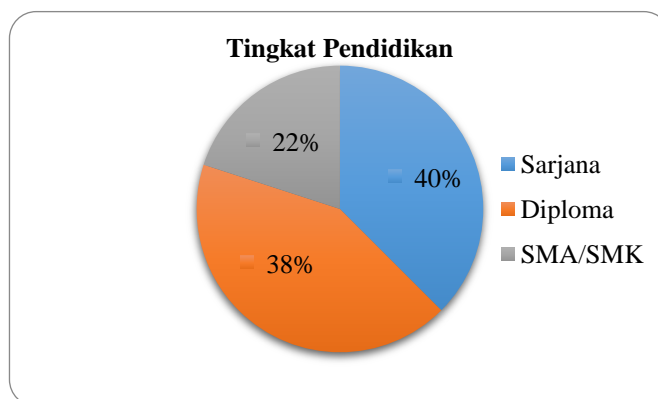
3. Deskripsi Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 : Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (dalam persen)
1	Sarjana	24	40
2	Diploma	23	38
	SMA/SMK	13	22
	Total	60	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan yang berkululusan diantara sarjana mendominasi dalam berpartisipasi mengisi kuesioner terkait penelitian ini sebanyak 24 orang atau sekitar 40%, lulusan diploma sebanyak 23 orang atau sekitar 38% serta karyawan yang lulusan diantara SMA/SMK menduduki posisi terendah dalam berpartisipasi mengisi kuesioner ini yaitu sebanyak 13 orang atau sekitar 22%



Gambar 4.4 Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

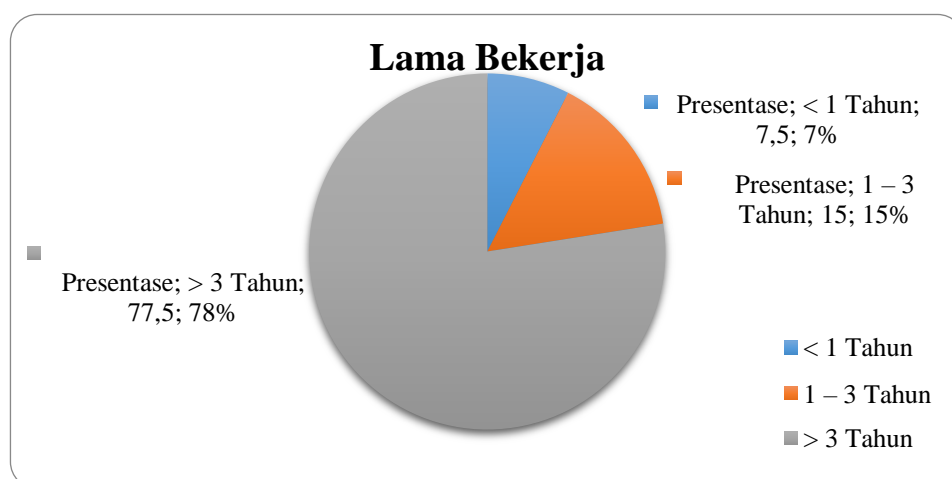
4. Deskripsi Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4 : Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	6	10
2	1 – 3 Tahun	9	15
	> 3 Tahun	45	75
Total		60	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa 6 orang yang telah bekerja lama selama < 1 tahun dengan presentase 10%, 9 orang yang telah bekerja lama selama 1 - 3 tahun dengan presentase 15% dan 45 orang yang telah bekerja lama selama > 3 tahun dengan presentase 75%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang bersedia dan berpartisipasi dalam penelitian ini yang telah lama bekerja selama > 3 tahun.



Gambar 4.5 Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Hasil Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 23 untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n - 2$ untuk mencari r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n - 2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebanyak 0,3610.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Inovasi dan Pengembangan Risiko					
1	Pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya	0.8091	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru	0.4567	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Perhatian pada Detail					
3	Pimpinan memperhatikan secara detail	0.6891	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pihak pimpinan menuntut pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0.3784	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Orientasi terhadap Hasil					
5	Pencapaian hasil lebih penting daripada proses	0.6237	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya	0.4051	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Orientasi terhadap Individu					
7	Orientasi memperhatikan masalah pribadi pegawai	0.3864	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Kebebasan dalam menggunakan metode kerja sendiri	0.3908	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Orientasi terhadap Tim					
9	Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik	0.5043	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Kondisi organisasi yang meningkatkan terjalannya hubungan sesama pegawai	0.4542	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Agresivitas					
11	Saling menghargai perbedaan pendapat dalam organisasi	0.6668	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Organisasi mendorong pegawai untuk berpikir jauh ke masa depan yang lebih baik	0.7000	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Stabilitas					
13	Adanya perencanaan bersama dan tidak ada paksaan dalam pengambilan keputusan	0.4043	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Kondisi kerja yang nyaman	0.4363	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa semua item penelitian dari indikator pola perilaku, norma-norma dan standar perilaku, nilai-nilai, peraturan-peraturan, dan suasana organisasi karena semua indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3610), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut telah valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.5917	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya selalu menyimpan pekerjaannya dengan baik di kantor	0.6570	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja	0.6252	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
4	Prestasi kerja yang saya capai meningkatkan kinerja dalam bekerja	0.4014	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya selalu mencapai target dalam bekerja tepat waktu	0.5817	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	0.4722	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung Jawab					
7	Perusahaan memberikan tanggung jawab yang lebih dari pekerjaan karyawan	0.6087	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas – tugas	0.5544	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	0.4390	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemampuan Bekerjasama					
10	Saya memiliki rasa saling membantu dalam pekerjaannya	0.4630	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Kerjasama antara atasan dan karyawan sangat baik	0.4531	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya berkomunikasi secara efektif	0.4445	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Inisiatif					
13	Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0.4035	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya selalu mempunyai ide serta solusi dalam memecahkan masalah	0.5736	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Saya selalu berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0.3787	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa semua item penelitian dari indikator target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas karena semua indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3610), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut telah valid.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

- a. Uji Reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X) dengan menggunakan 7 indikator yang dijabarkan melalui 30 instrument dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	14

Sumber : Output SPSS Versi 23, 2020

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak $0,756 > 0,6$ yang artinya instrumen variabel Budaya Organisasi telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

- b. Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 30 instrument dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,739	15

Sumber : Output SPSS Versi 23, 2020

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak $0,739 > 0,6$ yang artinya instrumen variabel Kinerja Karyawan telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

4.2.2 Tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi

Berikut ini tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi

A. Inovasi dan pengembangan risiko

Atribut yang termasuk kedalam indikator inovasi dan pengembangan risiko memberikan perintah adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya

Tabel 4.9 Pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya

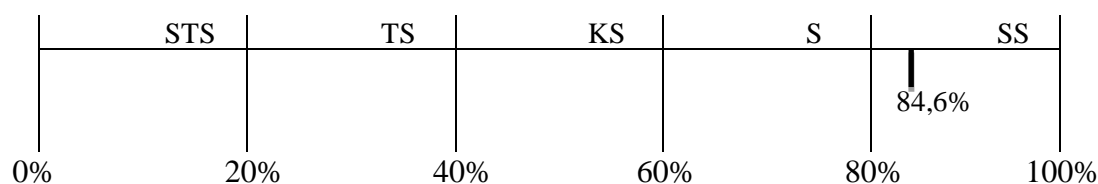
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase
Sangat setuju	5	21	105	35
Setuju	4	34	136	57
Kurang setuju	3	3	9	5
Tidak setuju	2	2	4	3
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	254	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya sebanyak 35%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 57%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 254.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{254}{5 (60)} \times 100\% = 84,6\%$$



2. Setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru

Tabel 4.10 Setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru

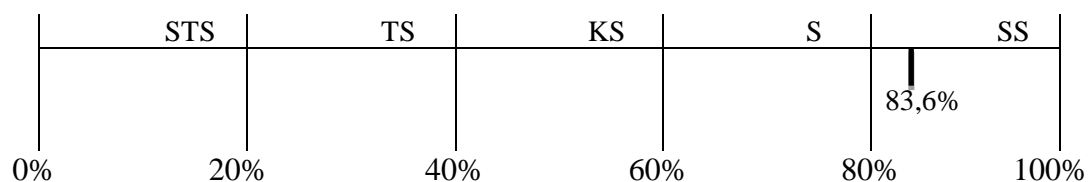
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	21	105	35
Setuju	4	30	120	50
Kurang setuju	3	8	24	13
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	251	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru sebanyak 35%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 50%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 251.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{251}{5 (60)} \times 100\% = 83,6\%$$



B. Perhatian pada detail

Atribut yang termasuk kedalam indikator perhatian dan detail adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan memperhatikan secara detail

Tabel 4.11 Pimpinan memperhatikan secara detail

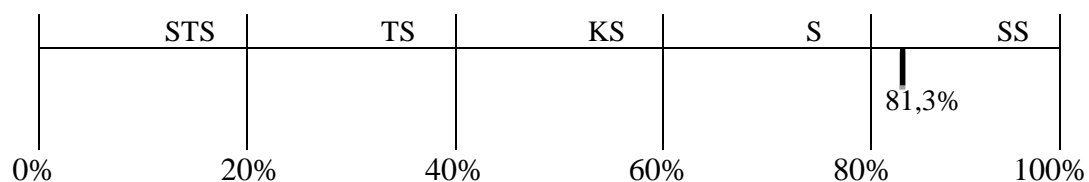
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	15	75	25
Setuju	4	37	148	62
Kurang setuju	3	5	15	8
Tidak setuju	2	3	6	5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	244	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Pimpinan memperhatikan secara detail sebanyak 25%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 62%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 244.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{244}{5 (60)} \times 100\% = 81,3\%$$



- Pihak pimpinan menuntut pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi

Tabel 4.12 Pihak pimpinan menuntut pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi

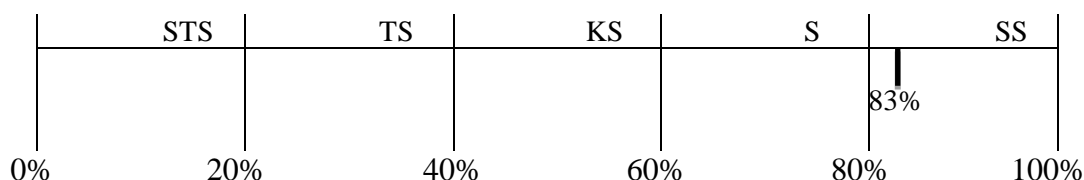
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	21	105	35
Setuju	4	30	120	50
Kurang setuju	3	7	21	12
Tidak setuju	2	2	4	3
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	250	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Pihak pimpinan menuntut pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi sebanyak 35%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 50%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Dengan nilai skor total 250.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{250}{5 (60)} \times 100\% = 83\%$$



C. Orientasi terhadap Hasil

Atribut yang termasuk kedalam indikator Orientasi terhadap hasil adalah sebagai berikut:

- Pencapaian hasil lebih penting daripada proses

Tabel 4.13 Pencapaian hasil lebih penting daripada proses

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	18	90	30
Setuju	4	42	168	70
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	258	100

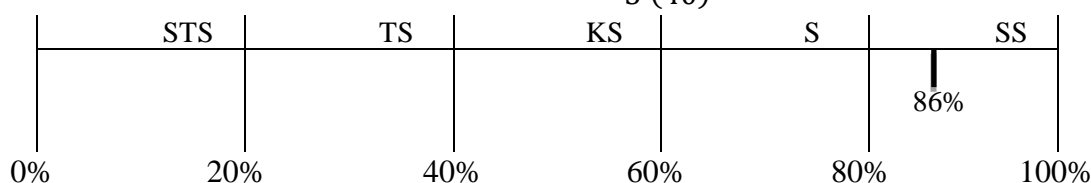
Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Pencapaian hasil lebih penting daripada proses sebanyak 30%, responden

yang menyatakan setuju sebanyak 70%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%.,. Dengan nilai skor total 258.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasl Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{172}{5 (40)} \times 100\% = 86\%$$



1. Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya

Tabel 4.14 Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya

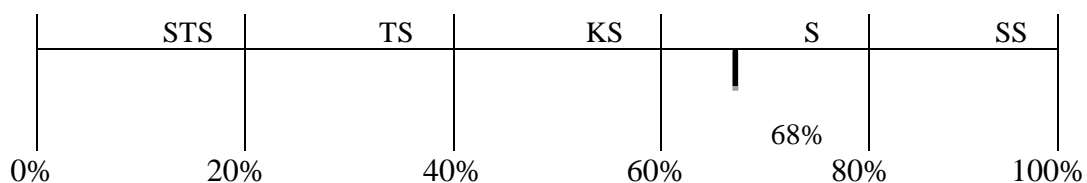
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	8
Setuju	4	23	92	38
Kurang setuju	3	25	75	42
Tidak setuju	2	5	10	8
Sangat tidak setuju	1	2	2	3
Jumlah		60	204	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sebanyak 8%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 38%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 42%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3%.,. Dengan nilai skor total 204.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasl Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{136}{5 (40)} \times 100\% = 68\%$$



D. Orientasi terhadap individu

Atribut yang termasuk kedalam indikator orientasi terhadap individu adalah sebagai berikut:

1. Orientasi memperhatikan masalah pribadi pegawai

Tabel 4.15 Orientasi memperhatikan masalah pribadi pegawai

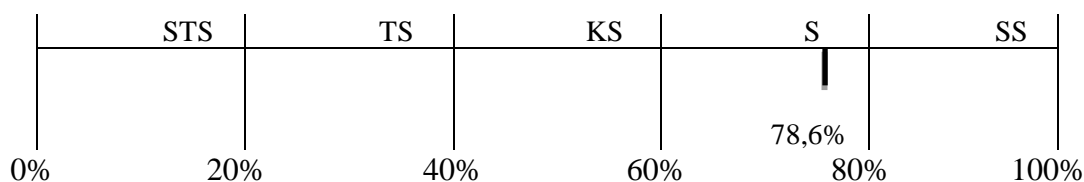
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	8	40	13
Setuju	4	41	164	68
Kurang setuju	3	10	30	17
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	236	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Orientasi memperhatikan masalah pribadi pegawai sebanyak 13%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 68%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 17%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 236.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{236}{5 (60)} \times 100\% = 78,6\%$$



2. Kebebasan dalam menggunakan metode kerja sendiri

Tabel 4.16 Kebebasan dalam menggunakan metode kerja sendiri

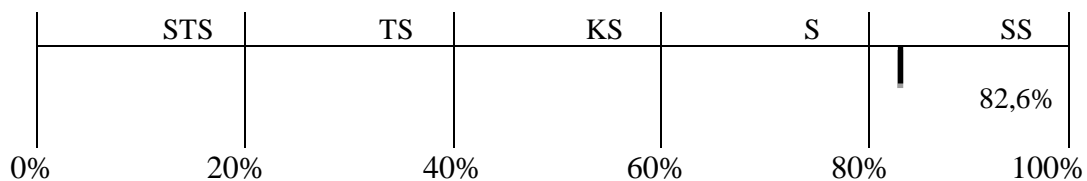
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	11	55	18
Setuju	4	46	184	77
Kurang setuju	3	3	9	5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	248	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Kebebasan dalam menggunakan metode kerja sendiri sebanyak 18%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 77%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 248.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{248}{5 (60)} \times 100\% = 82,6\%$$



E. Orientasi terhadap Tim

Atribut yang termasuk kedalam indikator orientasi terhadap tim adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik

Tabel 4.17 Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik

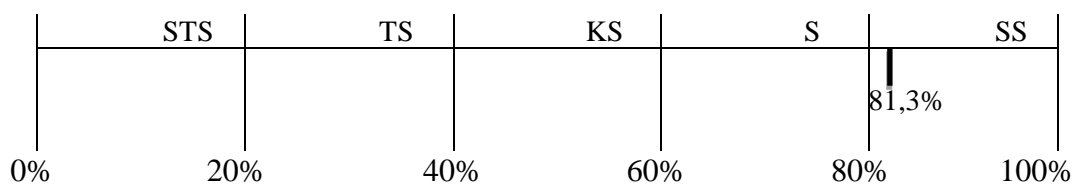
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	11	55	17
Setuju	4	46	184	77
Kurang setuju	3	2	6	3
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	247	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik sebanyak 17%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 77%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 247.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{247}{5 (60)} \times 100\% = 81,3\%$$



2. Kondisi organisasi yang meningkatkan terjalinnya hubungan sesama pegawai

Tabel 4.18 Kondisi organisasi yang meningkatkan terjalinnya hubungan sesama pegawai

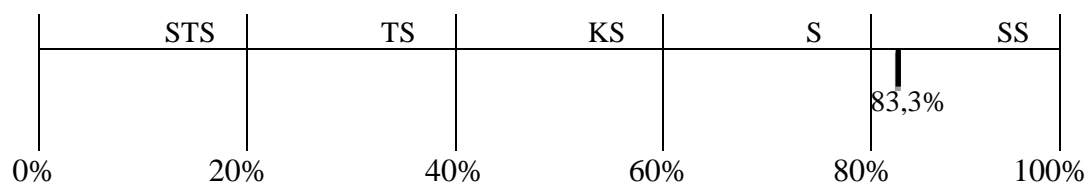
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	18	90	30
Setuju	4	35	140	58
Kurang setuju	3	6	18	10
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	250	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Kondisi organisasi yang meningkatkan terjalinnya hubungan sesama pegawai sebanyak 30%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 58%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 250.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasl Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{250}{5 (60)} \times 100\% = 83,3\%$$

**F. Agresivitas**

Atribut yang termasuk kedalam indikator Agresivitas adalah sebagai berikut:

1. Saling menghargai perbedaan pendapat dalam organisasi

Tabel 4.19 Saling menghargai perbedaan pendapat dalam organisasi

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	20	100	33
Setuju	4	37	148	62
Kurang setuju	3	1	3	2
Tidak setuju	2	2	4	3
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	255	100

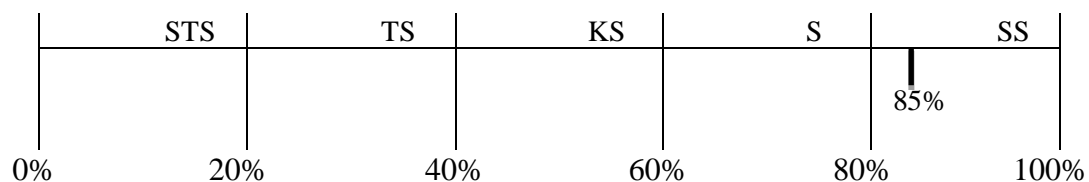
Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saling menghargai perbedaan pendapat dalam organisasi sebanyak 33%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 62%, responden yang menyatakan kurang

setuju sebanyak 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 100.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{255}{5 (60)} \times 100\% = 85\%$$



2. Organisasi mendorong pegawai untuk berpikir jauh ke masa depan yang lebih baik

Tabel 4.20 Organisasi mendorong pegawai untuk berpikir jauh ke masa depan yang lebih baik

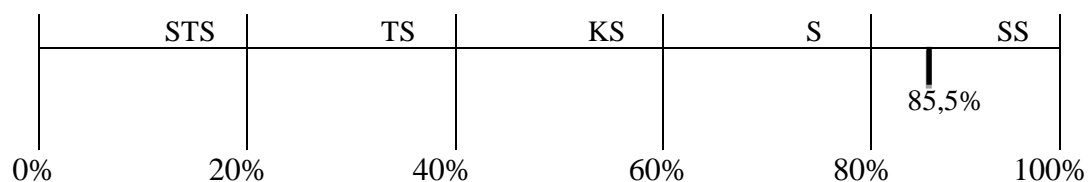
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	20	60	30
Setuju	4	39	108	67,5
Kurang setuju	3	1	3	2,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	171	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Organisasi mendorong pegawai untuk berpikir jauh ke masa depan yang lebih baik sebanyak 30%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 67%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, . Dengan nilai skor total 171.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{171}{5 (40)} \times 100\% = 85,5\%$$



G. Stabilitas

Atribut yang termasuk kedalam indikator Stabilitas adalah sebagai berikut:

1. Adanya perencanaan bersama dan tidak ada paksaan dalam pengambilan keputusan

Tabel 4.21 Adanya perencanaan bersama dan tidak ada paksaan dalam pengambilan keputusan

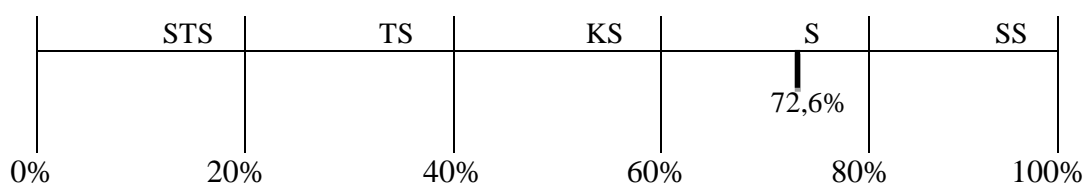
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	8	40	13
Setuju	4	23	92	38
Kurang setuju	3	28	84	47
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	218	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Adanya perencanaan bersama dan tidak ada paksaan dalam pengambilan keputusan sebanyak 13%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 38%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 47%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%.. Dengan nilai skor total 218.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{218}{5 (60)} \times 100\% = 72,6\%$$



2. Kondisi kerja yang nyaman

Tabel 4.22 Kondisi kerja yang nyaman

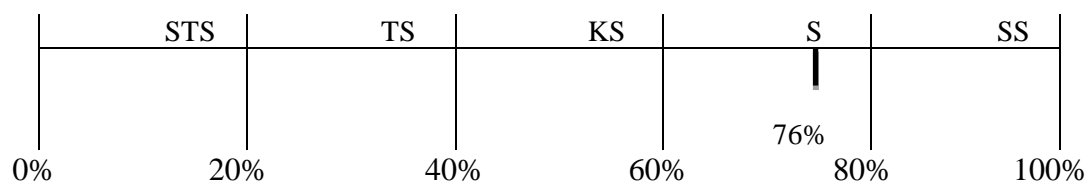
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	10
Setuju	4	36	144	60
Kurang setuju	3	18	54	30
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	228	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Kondisi kerja yang nyaman sebanyak 10%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 60%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 30%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%.. Dengan nilai skor total 228.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{228}{5 (60)} \times 100\% = 76\%$$



Tabel 4.23 Rekapitulasi Nilai Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Inovasi dan Pengembangan Risiko			
1	Pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya	84,6	84,1
2	Setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru	83,6	
Perhatian pada Detail			
3	Pimpinan memperhatikan secara detail	81,3	82,15
4	Pihak pimpinan menuntut pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi	83	
Orientasi terhadap Hasil			
5	Pencapaian hasil lebih penting daripada proses	86	77
6	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya	68	
Orientasi terhadap Individu			
7	Orientasi memperhatikan masalah pribadi pegawai	78,6	80,6
8	Kebebasan dalam menggunakan metode kerja sendiri	82,6	
Orientasi terhadap Tim			
9	Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik	82,3	82,8
10	Kondisi organisasi yang meningkatkan terjalinnya hubungan sesama pegawai	83,3	
Agresivitas			
11	Saling menghargai perbedaan pendapat dalam organisasi	85	85,25
12	Organisasi mendorong pegawai untuk berpikir jauh ke masa depan yang lebih baik	85,5	
Stabilitas			
13	Adanya perencanaan bersama dan tidak ada paksaan dalam pengambilan keputusan	72,6	74,3
14	Kondisi kerja yang nyaman	76	
Jumlah		1.132,4	
N item		14	
Total		80,88	

Sumber; Primer data diolah 2020

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi nilai budaya organisasi pada data diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, bahwa nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Organisasi

mendorong pegawai untuk berpikir jauh ke masa depan yang lebih baik saling menghargai perbedaan pendapat dalam organisasi” dengan rata-rata tanggapan responden 85,25%, rata-rata terbesar kedua terdapat pada indikator “Pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya dengan setiap hari nya selalu ada tantangan-tantangan baru” adalah 84,1%, dan rata-rata terkecil terdapat pada indikator “Adanya perencanaan bersama dan tidak ada paksaan dalam pengambilan keputusan dan dengan kondisi pekerjaan yang nyaman” dengan rata-rata sebesar 74,3%, artinya karyawan atau pegawai lebih terfokus pada organisasi mendorong pegawai untuk berpikir jauh ke masa depan yang lebih baik “hal ini menyebabkan kualitas dan kompeten karyawan berkurang, dan dampaknya kepada perusahaan” .

4.2.3 Tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan

Berikut ini tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan

A. Kualitas

1. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan

Tabel 4.24 Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan

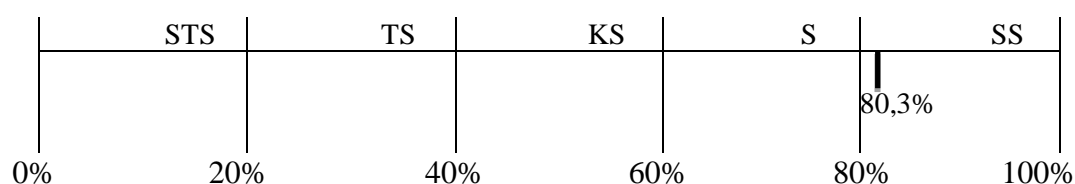
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	8	40	13
Setuju	4	45	180	75
Kurang setuju	3	7	21	12
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	241	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan sebanyak 13%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 75%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%.. Dengan nilai skor total 241.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{241}{5 (60)} \times 100\% = 80,3\%$$



2. Saya selalu menyimpan pekerjaannya dengan baik di kantor

Tabel 4.25 Saya selalu menyimpan pekerjaannya dengan baik di kantor

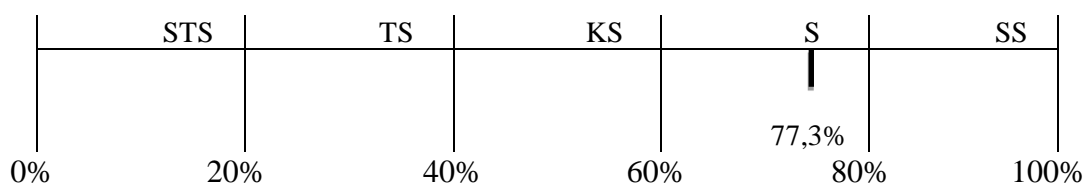
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	15
Setuju	4	34	136	57
Kurang setuju	3	17	51	28
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	232	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya selalu menyimpan pekerjaannya dengan baik di kantor sebanyak 15%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 57%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 28%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 232.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{232}{5 (60)} \times 100\% = 77,3\%$$



3. Saya mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja

Tabel 4.26 Saya mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja

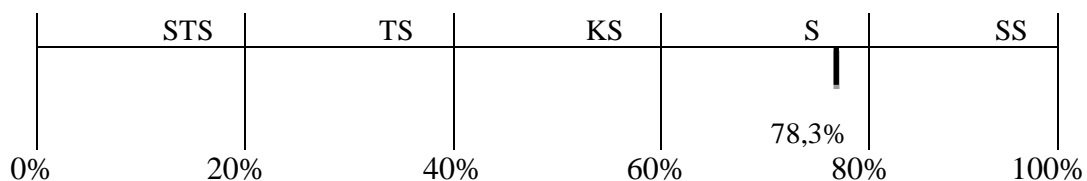
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	8	40	13
Setuju	4	39	156	65
Kurang setuju	3	13	39	22
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	235	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja 13%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 65%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 22%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 235.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{235}{5 (60)} \times 100\% = 78,3\%$$



B. kuantitas

1. Prestasi kerja yang saya capai meningkatkan kinerja dalam bekerja

Tabel 4.27 Prestasi kerja yang saya capai meningkatkan kinerja dalam bekerja

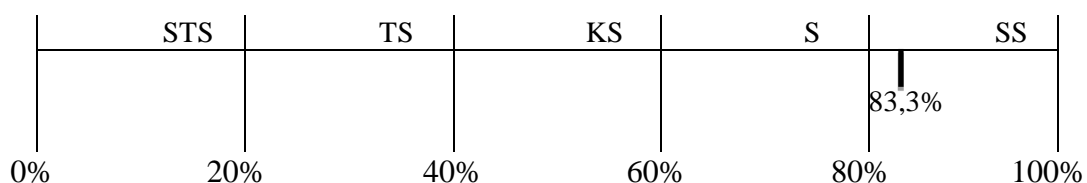
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	15	75	25
Setuju	4	40	160	67
Kurang setuju	3	5	15	8
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	250	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Prestasi kerja yang saya capai meningkatkan kinerja dalam bekerja sebanyak 25%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 67%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 250.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{250}{5 (60)} \times 100\% = 83,3\%$$



2. Saya selalu mencapai target dalam bekerja tepat waktu

Tabel 4.28 Saya selalu mencapai target dalam bekerja tepat waktu

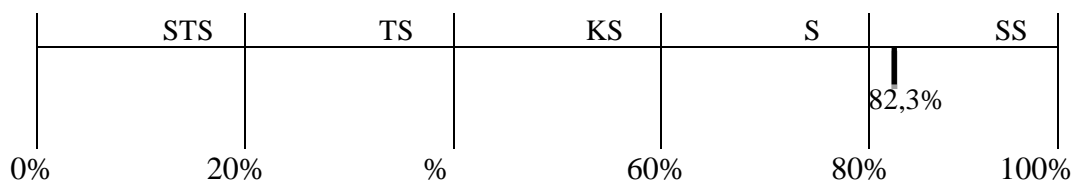
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	11	55	18
Setuju	4	45	180	75
Kurang setuju	3	4	12	7
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	247	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya selalu mencapai target dalam bekerja tepat waktu sebanyak 18%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 75%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 247.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{247}{5 (60)} \times 100\% = 82,3\%$$



1. Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4.29 Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan

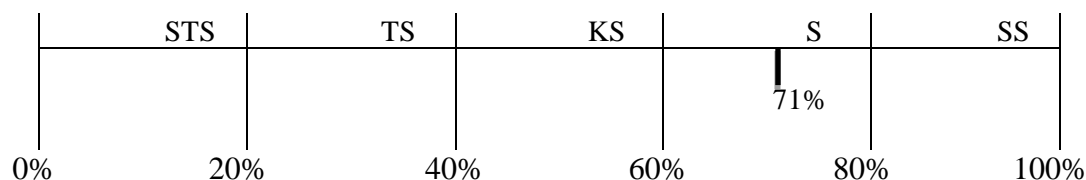
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	8
Setuju	4	26	104	43
Kurang setuju	3	26	78	43
Tidak setuju	2	3	6	5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	213	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 9%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 43%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 213.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{142}{5 (40)} \times 100\% = 71\%$$



C. Tanggung Jawab

1. Perusahaan memberikan tanggung jawab yang lebih dari pekerjaan karyawan

Tabel 4.30 Perusahaan memberikan tanggung jawab yang lebih dari pekerjaan karyawan

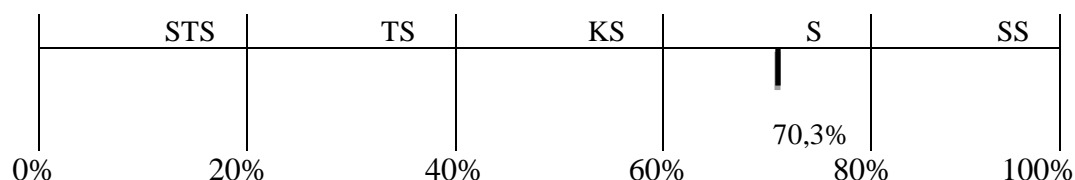
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	8
Setuju	4	21	84	35
Kurang setuju	3	34	102	57
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	211	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Perusahaan memberikan tanggung jawab yang lebih dari pekerjaan karyawan sebanyak 8%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 35%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, Dengan nilai skor total 211.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{211}{5 (60)} \times 100\% = 70,3\%$$



2. Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas – tugas

Tabel 4.31 Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas – tugas

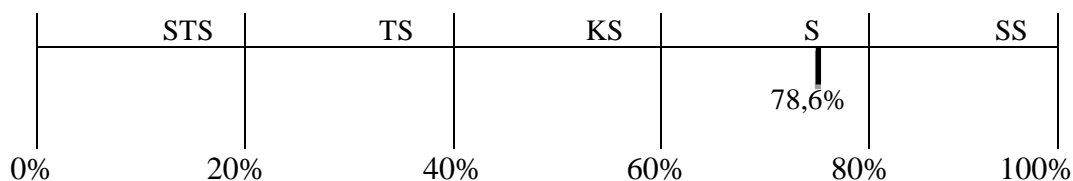
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	7
Setuju	4	48	192	80
Kurang setuju	3	8	24	13
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	236	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas – tugas sebanyak 7%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 80%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 236.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{236}{5 (60)} \times 100\% = 78,6\%$$



3. Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4.32 Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan

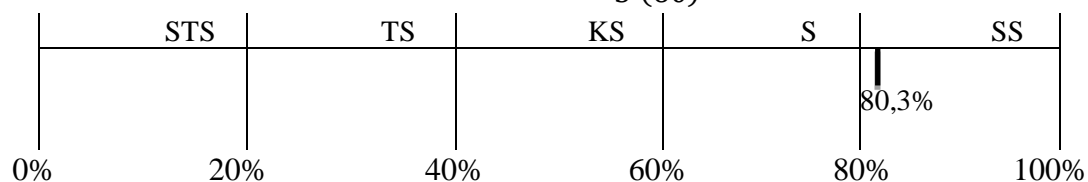
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	8
Setuju	4	51	204	85
Kurang setuju	3	4	12	7
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	241	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 8%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 85%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 241.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{241}{5 (60)} \times 100\% = 80,3\%$$



D. Kemampuan Bekerjasama

1. Saya memiliki rasa saling membantu dalam pekerjaannya

Tabel 4.33 Saya memiliki rasa saling membantu dalam pekerjaannya

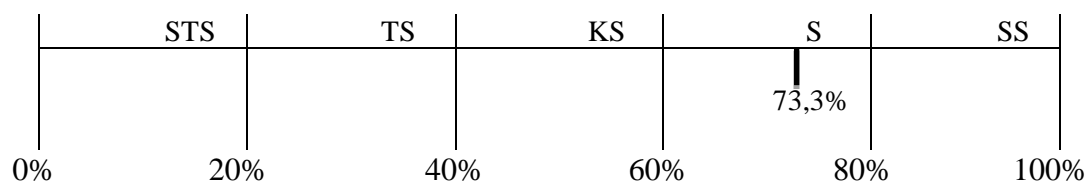
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	1	5	2
Setuju	4	41	164	68
Kurang setuju	3	15	45	25
Tidak setuju	2	3	6	5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	220	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya memiliki rasa saling membantu dalam pekerjaannya sebanyak 2%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 68%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 220.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{220}{5 (60)} \times 100\% = 73,3\%$$



2. Kerjasama antara atasan dan karyawan sangat baik

Tabel 4.34 Kerjasama antara atasan dan karyawan sangat baik

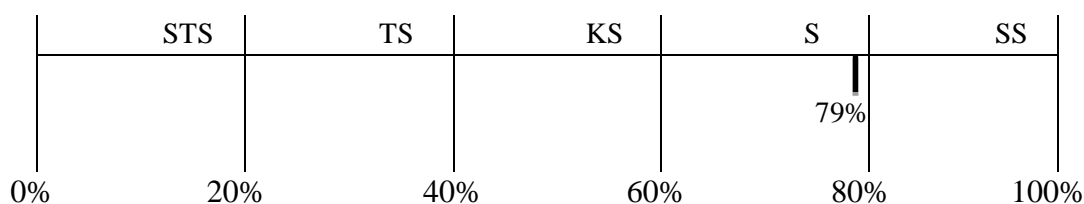
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	skor	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	15
Setuju	4	40	160	66
Kurang setuju	3	10	30	17
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	237	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Kerjasama antara atasan dan karyawan sangat baik sebanyak 15%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 66%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 17%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 237.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasl Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{237}{5 (60)} \times 100\% = 79\%$$



3. Saya berkomunikasi secara efektif

Tabel 4.35 Saya berkomunikasi secara efektif

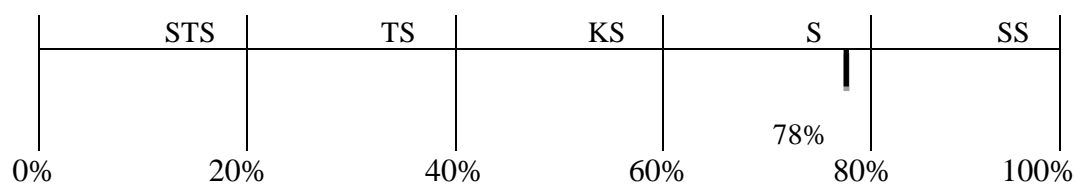
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	16	80	27
Setuju	4	31	124	51
Kurang setuju	3	13	39	22
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	243	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya berkomunikasi secara efektif sebanyak 27%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 51%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 22%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 243.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasl Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{234}{5 (60)} \times 100\% = 78\%$$



E. Inisiatif

1. Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.36 Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan

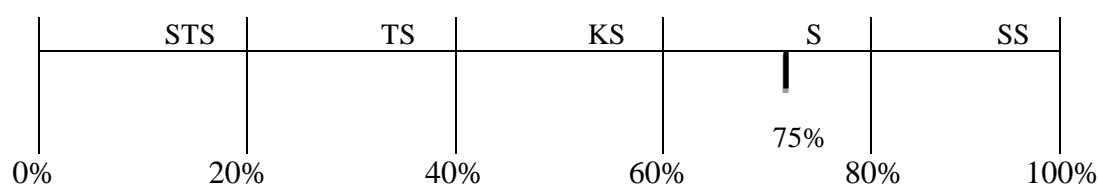
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	8
Setuju	4	36	144	60
Kurang setuju	3	18	54	30
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	225	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 8%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 60%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 30%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 225.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{225}{5 (60)} \times 100\% = 75\%$$



2. Saya selalu mempunyai ide serta solusi dalam memecahkan masalah

Tabel 4.37 Saya selalu mempunyai ide serta solusi dalam memecahkan masalah

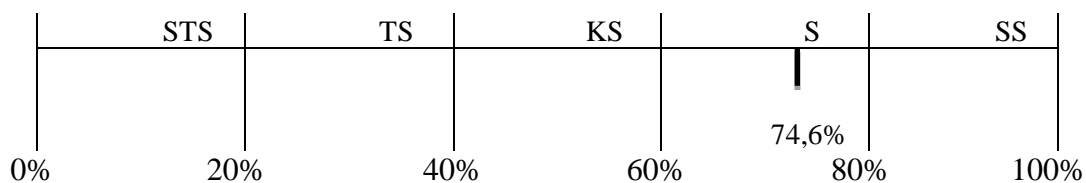
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	10
Setuju	4	33	132	55
Kurang setuju	3	20	60	33
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	224	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya selalu mempunyai ide serta solusi dalam memecahkan masalah sebanyak 10%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 55%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 224.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{224}{5 (60)} \times 100\% = 74,6\%$$



3. Saya selalu berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

Tabel 4.38 Saya selalu berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

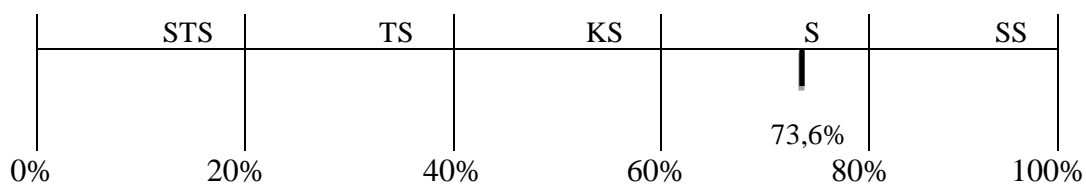
Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	5
Setuju	4	35	140	58
Kurang setuju	3	22	66	37
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	221	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2020

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui dari 60 responden yang menyatakan sangat setuju Saya selalu berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sebanyak 5%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 58%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 37%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%,. Dengan nilai skor total 221.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{221}{5 (60)} \times 100\% = 73,6\%$$



Tabel 4.39 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Kualitas			
1	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan	80,3	78,63
2	Saya selalu menyimpan pekerjaannya dengan baik di kantor	77,3	
3	Saya mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja	78,3	
Kuantitas			
4	Prestasi kerja yang saya capai meningkatkan kinerja dalam bekerja	83,3	78,86
5	Saya selalu mencapai target dalam bekerja tepat waktu	82,3	
6	Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	71	
Tanggung Jawab			
7	Perusahaan memberikan tanggung jawab yang lebih dari pekerjaan karyawan	70,3	75,76
8	Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas – tugas	79	
9	Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	78	
Kemampuan Bekerjasama			
10	Saya memiliki rasa saling membantu dalam pekerjaannya	79	79
11	Kerjasama antara atasan dan karyawan sangat baik	78,5	
12	Saya berkomunikasi secara efektif”	79,5	
Inisiatif			
13	Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	75	74,4
14	Saya selalu mempunyai ide serta solusi dalam memecahkan masalah	74,6	
15	Saya selalu berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	73,6	
	Jumlah	1.159,95	
	N item	15	
	Total	77,33	

Sumber; Primer data diolah 2020

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada data diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Prestasi kerja yang saya capai meningkatkan kinerja dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan responden 78,86%, rata-rata terbesar kedua terdapat pada indikator “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan” adalah 78,63%, dan rata-rata terkecil terdapat pada indikator “Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan Saya selalu mempunyai ide serta solusi dalam memecahkan masalah” dengan rata-rata sebesar 74,4%.

4.2.4 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

1. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan dua variabel yaitu variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan, penulis melakukan analisis koefisien korelasi rank spearman dengan menggunakan software SPSS versi 23. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.40 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Budaya_Organisasi	Kinerja_Karyawan
Spearman's rho	Budaya_Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,729
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	40	60
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	,729	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	60	60

Sumber :Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa rank spearman adalah $r=0,729$ dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat rendah.

Tabel 4.41 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19		Sangat Rendah
0,20 – 0,39		Rendah
0,40 – 0,59		Sedang
0,60 – 0,79	0,729	Kuat
0,80 – 1,00		Sangat Kuat

Sumber; Data Sekunder (2020)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi $r = 0,729$ selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh dengan menggunakan koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = (0,729)^2 \times 100\%$$

$$KD = 53,14 \%$$

Berdasarkan hasil analisis perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai efisien determinasi adalah $KD = 53,14\%$, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar $53,14\%$ sedangkan sisanya $46,86\%$ dijelaskan oleh faktor lain.

3. Uji Hipotesis Statistik Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis statistik koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat Hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan
- $H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan

b. Mencarai nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 60 - 2 = 58$, maka dapat diperoleh $t_{tabel} 1,67115$

c. Menentukan t_{hitung}

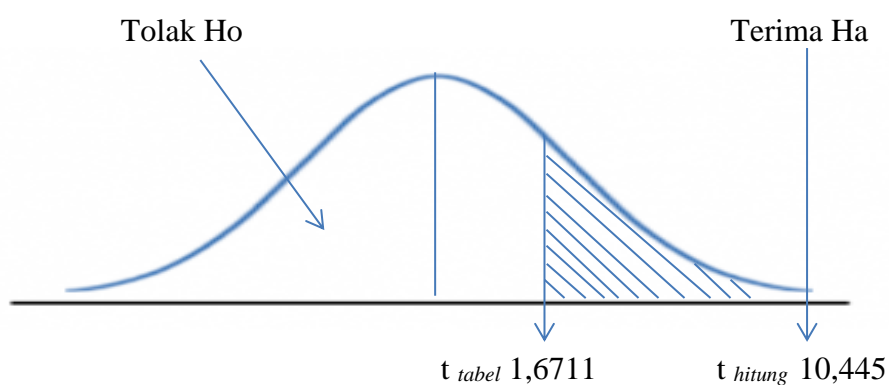
$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = 0,729 \sqrt{\frac{60-2}{1-0,729^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,551}{0,5314}$$

$$t_{hitung} = 10,445$$

d. Kurva



4. Hubungan Fungsional antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Konversi Indonesia

Tabel 4.42 Hubungan Fungsional Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Konversi Indonesia

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,634	7,813		6,225	,000
	Budaya_Organisasi	,663	,438	,188	10,445	,000

Sumber: output SPSS 23

Berdasarkan hasil output SPSS di atas menunjukkan nilai signifikan untuk hubungan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,445 > t$ tabel $1,6711$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat Hubungan Positif antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Budaya Organisasi pada PT Mitra Konservasi Indonesia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel Budaya Organisasi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai budaya organisasi yakni sebesar 80,88%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%), artinya dapat dikatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Mitra Konservasi Indonesia sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden mengenai indikator "Orientasi terhadap hasil sebesar 86% dengan pernyataan "Pencapaian hasil lebih penting daripada proses", sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 68% terdapat pada indikator Orientasi terhadap hasil "Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya".

4.3.2 Kinerja karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan yakni sebesar 77,01%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60% - 80%), artinya dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Konservasi Indonesia baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden mengenai indikator "kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kemampuan bekerjasama dan inisiatif." Dengan nilai tanggapan responden yang paling besar adalah pada indikator kuantitas sebesar 83,3% dengan pernyataan "Prestasi kerja yang saya capai meningkatkan kinerja dalam bekerja", sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 71% terdapat pada indikator kuantitas dengan pernyataan "Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan".

4.3.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia

Untuk membuktikan hubungan tersebut dilakukan perhitungan statistik dengan koefisien korelasi *rank spearman*. hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman*

diperoleh $r_{hitung} = 0,729$, artinya ada hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia mempunyai Hubungan Kuat yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,445 > 1,6711$) dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia. Hal ini menunjukan hipotesis sejalan dengan penelitian yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia, maka hipotesis diterima.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan di PT Mitra Konservasi Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pada PT Mitra Konservasi Indonesia. Dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel Budaya Organisasi pada PT Mitra Konservasi Indonesia diperoleh hasil rata-rata sebesar 80,88% dan masuk ke dalam kategori sangat baik.
 - b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia diperoleh hasil rata-rata sebesar 77,01% dan masuk ke dalam kategori baik.
 - c. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil $r = 0,729$, artinya Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia mempunyai Hubungan dengan tingkat korelasi yang Kuat.
 - d. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 53,14%, hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) Budaya Organisasi terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan sebesar 53,14%, sedangkan sisanya 46,86% dijelaskan oleh faktor lain diluar Budaya Organisasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - e. Hasil uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $10,445 > 1,671$, yang artinya H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.
 - f. Hubungan fungsional antara Budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan diperoleh hasil $\hat{Y} = 51,634 + 0,663X$. Hal ini menunjukkan ketika variabel Budaya Organisasi bernilai konstan maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 51,634 dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi menyebabkan kenaikan sebesar 0,663 satuan pada Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika Budaya Organisasi naik maka Kinerja Karyawan pun akan naik dan sebaliknya jika Budaya Organisasi turun maka Kinerja Karyawan pun akan turun.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan bagi PT Mitra Konservasi Indonesia dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat kelemahan pada variabel Budaya Organisasi yaitu indikator stabilitas. Oleh karena itu, karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia diharapkan mempunyai inisiatif dan inovasi untuk kemajuan perusahaan dengan ikut membuat perencanaan bersama, dengan meningkatkan stabilitas sistem sosial yang dapat membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan.
2. Terdapat kelemahan pada variabel Kinerja Karyawan yaitu pada indikator inisiatif. Oleh karena itu, karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia dapat meningkatkan sikap inisiatif agar dapat menghasilkan peningkatan dalam hal kinerja dan juga produktivitas karyawan, karena karyawan merasa kurangnya kepercayaan diri sehingga tidak mau melangkah lebih jauh, seluruh pengambilan keputusan diambil oleh atasan mereka, sehingga dampaknya karyawan tidak bisa belajar berinisiatif dan memberikan hasil yang produktif. Oleh karena itu, karyawan perlu untuk didorong mengambil sikap inisiatif, misalnya dengan memberikan penghargaan atau insentif bagi mereka yang berani mengambil inisiatif. Selain itu, pemimpin juga harus membiasakan lingkungan kerja untuk mengambil inisiatif.
3. Perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut dengan memperluas ruang lingkup penelitian mengenai Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan guna memperoleh hasil yang lebih baik lagi dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael and Stephen, Taylor . (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice, 13th edition*, UK by Ashford Colour press Ltd.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bohlander, George. and Scott, Snell. (2010). *Principles of Human Resources*. Canada: Nelson Education.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Coyle, E.A., & Prince, R.A., (2008), *Urinary Tract Infections and Prostatitis*, in Dipiro J.T et al.
- Colquitt, Jason A., et al. (2009). *Organizational Behavior: Improving and Commitment in the Workplace*. Newyork : McGrawn Hill.
- Edison, Emron., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Grassindo.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kumar, Raj. (2011). *Human Resource Management : Strategi Analysis Text and Cases*. New Delhi : LK. International Publishing House Pvt. Ltd.
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangcuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia

- McShane, S.L dan Von Glinow, M.A. (2014). *Organizational Behavior, 10th edition*. McGraw Hill, New York.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'Shanessy et al.,(2001). "*Accommodation Services*", Hospitality Press.
- Pasalong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pidarta, Made. (2010). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Purwanto. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. and Coulter Mary. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. MandarMaju.
- _____.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentara Ilmu Cendekia.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Skripsi

- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugerrah*. Skripsi. Universitas Udayana
- Tintami, Lila., et al. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Rezha Delviandra Fahlevi. (2017). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Eka Graha*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Nona Anggia. (2012). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Askrindo*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Nyusa. (2013). *Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Excelcomindo Pratama Divisi Transmission Engineering*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Udin Ahidin dan Amin Mutaqin. (2014). *Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Syaka Putra Trasindo Jakarta*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Laras Raudatul Jannah. (2017). *Hubungan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan Gumati Waterpark*. Skripsi. Universitas Pakuan.

Lampiran 1. Kuesioner

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT)

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian pada perusahaan ini tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT). Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penulis.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Andica Titis Sofie Nendea

DATA RESPONDEN

Berilah tanda checklist (\checkmark) pada kotak yang telah disediakan.

1. JenisKelamin

Pria Wanita

2. Usia

Di bawah 25 tahun Antara 39 – 51
 Antara 26 – 38 tahun Di atas 50 tahun

3. PendidikanTerakhir

SMA/STM S1 S2
 D1 D3 S3

4. Lama Bekerja

Di bawah 1 tahun 5 – 10 tahun
 1 – 5 tahun Di atas 10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda checklist (\checkmark) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pernyataan hanyadiisi dengan satu jawaban saja
3. Setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, yaitu sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

A. Budaya Organisasi

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
Inovasi dan Pengembangan Risiko						
	Pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik daripada pesaingnya					
	Setiap hari selalu ada tantangan-tantangan baru					
Perhatian pada Detail						
	Pimpinan memperhatikan secara detail					
	Pihak pimpinan menuntut pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
Orientasi terhadap Hasil						
	Pencapaian hasil lebih penting daripada proses					
	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya					
Orientasi terhadap Individu						
	Orientasi memperhatikan masalah pribadi pegawai					
	Kebebasan dalam menggunakan metode kerja sendiri					
Orientasi terhadap Tim						
	Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik					
	Kondisi organisasi yang meningkatkan terjalinnya hubungan sesama pegawai					
Agresivitas						
	Saling menghargai perbedaan pendapat dalam organisasi					
	Organisasi mendorong pegawai untuk berpikir jauh ke masa depan yang lebih baik					
Stabilitas						
	Adanya perencanaan bersama dan tidak ada paksaan dalam pengambilan keputusan					
	Kondisi kerja yang nyaman					

A. Kinerja

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
Kualitas						
	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan					
	Saya selalu menyimpan pekerjaannya dengan baik di kantor					
	Saya mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja					
Kuantitas						
	Prestasi kerja yang saya capai meningkatkan kinerja dalam bekerja					
	Saya selalu mencapai target dalam bekerja tepat waktu					
	Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
Tanggung Jawab						
	Perusahaan memberikan tanggung jawab yang lebih dari pekerjaan karyawan					
	Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas-tugas					
	Saya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
Kemampuan Bekerjasama						
	Saya memiliki rasa saling membantu dalam pekerjaannya”					
	Kerjasama antara atasan dan karyawan sangat baik					
	Saya berkomunikasi secara efektif					
Inisiatif						
	Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Saya selalu mempunyai ide serta solusi dalam memecahkan masalah					
	Saya selalu berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					

Lampiran 2. Rank Spearman

No	Total X	Total Y
1	57	67
2	49	58
3	54	59
4	56	57
5	52	60
6	55	63
7	64	70
8	55	57
9	53	58
10	61	54
11	61	61
12	54	55
13	61	68
14	53	55
15	59	59
16	65	55
17	62	60
18	63	56
19	59	62
20	61	56
21	55	58
22	59	59
23	54	60
24	54	59
25	55	62
26	53	51
27	61	59
28	57	56
29	53	56
30	54	57
31	43	59
32	46	54
33	56	57
34	59	50
35	55	54
36	57	53
37	53	55
38	48	55
39	60	52
40	63	56

No	Total X	Total Y
41	61	61
42	54	55
43	61	68
44	53	55
45	59	59
46	65	55
47	62	60
48	63	56
49	59	62
50	61	56
51	55	58
52	59	59
53	54	60
54	54	59
55	55	62
56	53	51
57	61	59
58	57	56
59	53	56
60	54	57

Lampiran 3. Total Rank Spearman

Resp.	PROFIL				Budaya Organisasi														Total	Kinerja														Total		
	JK	USIA	PDDK	LB	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14		Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28		Q29	
1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	67	
2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	58	
3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	59
4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	56	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	57	
5	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	52	3	4	5	5	5	2	3	4	4	4	4	5	5	3	3	5	60
6	1	1	1	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	55	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	63
7	2	2	1	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	70	
8	2	2	2	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	55	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	57	
9	2	1	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58	
10	1	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	61	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
11	2	2	1	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	61	
12	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	54	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	55
13	2	2	1	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	61	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
14	1	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	53	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	55	
15	1	1	2	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
16	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	65	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
17	2	1	1	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	60	
18	1	1	1	2	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	63	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
19	2	1	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
20	1	2	2	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	56
21	1	1	1	1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	55	4	3	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
22	1	2	3	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	3	3	59	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	59	

Resp.	PROFIL				Budaya Organisasi														Total	Kinerja														Total	
	JK	USIA	PDDK	LB	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14		Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28		Q29
46	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	65	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	55
47	2	1	1	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	60
48	1	1	1	2	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	63	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
49	2	1	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
50	1	2	2	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	61	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	56	
51	1	1	1	1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	55	4	3	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	58	
52	1	2	3	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	3	3	59	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	59
53	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	60
54	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	59	
55	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	62	
56	2	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	53	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	51	
57	1	1	1	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	61	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	59
58	2	2	2	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	57	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	56
59	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	3	4	53	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	56	
60	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	57

TOTAL	Pearson Correlation	,845**	,661**	,718**	,791**	,604**	,381**	-,044	,296*	,460**	,815**	,744**	,659**	,017	,058	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,739	,022	,000	,000	,000	,000	,897	,662	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y4	Pearson Correlation	,171	,156	,506**	1	,424**	-,231	-,008	,250	-,013	,067	-,073	,065	,073	,123	,009	,339**
	Sig. (2-tailed)	,192	,234	,000		,001	,075	,953	,054	,922	,609	,578	,621	,581	,350	,946	,008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	,061	,262*	,385**	,424**	1	,103	,445**	,269*	,167	,134	,019	,279*	-,014	,202	,135	,548**
	Sig. (2-tailed)	,646	,043	,002	,001		,435	,000	,038	,203	,307	,883	,031	,917	,121	,303	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	,393**	,555**	,268*	-,231	,103	1	,647**	,326*	,267*	-,117	-,126	-,156	,084	,135	,101	,493**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,039	,075	,435		,000	,011	,039	,374	,337	,234	,523	,304	,441	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	,232	,446**	,423**	-,008	,445**	,647**	1	,354**	,233	,058	-,019	,054	,031	,129	,083	,612**

Y11	Pearson Correlation	,057	-,101	-,012	-,073	,019	-,126	-,019	,354**	-,555**	,408**	1	,668**	-,249	,091	,050	,257*
	Sig. (2-tailed)	,667	,445	,930	,578	,883	,337	,886	,005	,000	,001		,000	,055	,491	,702	,047
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y12	Pearson Correlation	,142	,089	,051	,065	,279*	-,156	,054	,228	-,314*	,484**	,668**	1	-,125	,213	,041	,431**
	Sig. (2-tailed)	,280	,497	,697	,621	,031	,234	,682	,079	,015	,000	,000		,339	,102	,758	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y13	Pearson Correlation	,174	,000	,080	,073	-,014	,084	,031	-,061	,225	-,045	-,249	-,125	1	,041	,202	,202
	Sig. (2-tailed)	,183	####	,543	,581	,917	,523	,813	,646	,084	,733	,055	,339		,756	,121	,121
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y14	Pearson Correlation	,217	,192	,246	,123	,202	,135	,129	-,004	,018	,285*	,091	,213	,041	1	,178	,474**

	Sig. (2-tailed)	,095	,141	,058	,350	,121	,304	,327	,977	,894	,028	,491	,102	,756		,174	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y15	Pearson Correlation	,019	,297*	,325*	,009	,135	,101	,083	-,085	,101	-,066	,050	,041	,202	,178	1	,356**
	Sig. (2-tailed)	,887	,021	,011	,946	,303	,441	,526	,519	,443	,615	,702	,758	,121	,174		,005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,580**	,687**	,643**	,339**	,548**	,493**	,612**	,567**	,120	,448**	,257*	,431**	,202	,474**	,356**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,361	,000	,047	,001	,121	,000	,005	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).