

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA TIMUR DI BANDAR LAMPUNG

Davi Refaldo⁽¹⁾, Kuswarak⁽²⁾, Iwan Zulfikar⁽³⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

davi.refaldo00@gmail.com, kuswarak@fe.saburai.ac.id, iwan.zulfikar@fe.saburai.ac.id

Abstrak. Budaya organisasi adalah hakekat dari implemantasi budaya yang ada dan dipraktikkan dalam organisasi tersebut. Kinerja adalah sejauh mana usaha organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Timur di Bandar Lampung dan tujuannya untuk melihat sejauhmana pengaruh budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Timur di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian didapat koefisien korelasi antara hubungan Budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,675 yang artinya memiliki hhubungan cukup tinggi. Koefisien korelasi antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan sebesar 0,644 artinya memiliki hubungan yang cukup tinggi juga. Dan koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,690 yang artinya cukup tinggi juga. Pada perhitungan Regresi Linier Berganda diperoleh $Y=13,971+0,435X+Et$, artinya Variabel X (Budaya Organisasi) lebih dominan dibandingkan Variabel lain Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Timur.

Kata kunci: Budaya, Kinerja, Organisasi, Pengaruh.

PENDAHULUAN

Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi perlu adanya keterlibatan individu-individu dalam suatu kelompok organisasi. Organisasi sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-parasarana, data, dll) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama dimaksud adalah kerjasama yang terarah pada pencapaian tujuan.

Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh

para pendiri organisasi itu. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi Budaya organisasi dapat mewarnai dan menentukan perjalanan hidup organisasi.

Budaya organisasi itu sendiri terbentuk dari komponen ; perilaku, filosofi, norma, aturan, nilai dan pikiran/perasaan. Budaya organisasi merupakan kesepakatan kolektif tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Siagian, 2003).

Proses sosialisasi akan menumbuhkan kembangkan budaya dalam suatu organisasi, semakin kuat budaya makin mantap pula kesepakatan bersama dalam organisasi tersebut, sehingga budaya tersebut dapat melembaga sedemikian rupa dan mencapai usia yang lebih lama dari keberadaan siapa pun dalam organisasi itu sendiri.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya adalah menciptakan keserasian hubungan yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Mengingat bahwa Raison d'être dari suatu organisasi itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting.

Informasi tentang kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

PT. Cahaya Timur pada tahapan pertahunnya masih menunjukkan ketidakstabilan pencapaian target yang telah direncanakan, Dari permasalahan di atas seharusnya pimpinan mengevaluasi kembali peran pengendalian sudah sesuai dengan prosedur rencana. ataukah disebabkan oleh faktor lain yang berhubungan dengan pengendalian menjadi tidak efektif, sehingga kinerja karyawan belum dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pendapatan sesuai dengan target perusahaan.

Hari kerja yang berlaku pada PT. Cahaya Timur adalah hari Senin sampai hari sabtu. Sedangkan jam kerjanya dimulai dari pukul 18.00 WIB dan berakhir pukul 16.00 WIB. Sejauh ini budaya organisasi yang berjalan belum dapat

mendukung kinerja organisasi serta faktor kemampuan pimpinan dalam memecahkan masalah.

Pada PT. Cahaya Timur belum optimal karena sering terjadinya pergantian pimpinan, ini sangat berpengaruh bagi organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik belum sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Timur di Bandar Lampung**".

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan memiliki sistem manajemen yang modern tentunya akan memikirkan bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan lebih baik dari tahun sebelumnya. Hal ini karena sejalan dengan perkembangan modern, unsur manusia tidak lagi dilihat hanya sebagai unsur produksi saja, tetapi sudah dipandang sebagai insan yang harus dihargai. Setiap perusahaan harus mempunyai tanggungjawab yang luas untuk melindungi kebutuhan fisik dan psikologis sumber daya manusia dari perlakuan diskriminasi.

Manajemen yang berhubungan dengan manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Ada pula yang mengatakan (*Personnal Management*) manajemen personalia atau manajemen kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen personalia pada umumnya, manajemen hanya dapat

dilaksanakan bila lebih dari satu orang, semakin banyak kita melibatkan orang, maka semakin besar pula peran manajemen dalam pencapaian tujuan.

Manajemen Personalia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja, agar efisien dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu SP. Hasibuan, 2006). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi (T. Hani Handoko, 2005).

Manajemen personalia adalah seni dan memperoleh ilmu untuk memajukan, memanfaatkan tenaga kerja, sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara daya guna akan menimbulkan kegairahan kerja dari para pekerja (M. Manullang, 2003).

Pengertian Budaya Organisasi

Organisasi sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumberdaya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana - parasarana, data, dll) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama dimaksud adalah kerjasama yang terarah pada pencapaian tujuan.

Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh para pendiri organisasi itu. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi

menurut Stephen P Robbins (2001) menjelaskan bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut dibangun oleh tujuh karakteristik sebagai sari (*essence*) dari budaya organisasi.

Dalam proses Kepemimpinan, pemimpin memiliki peran menentukan program kerja yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi, atau konsep dasar manajemen yang digunakan. Menurut Luthans, (2002:19-27) dalam Thoyib (2005) ada beberapa aspek yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu :

1. Komunikasi Verbal dan Realibilitas, yaitu seorang pemimpin harus memiliki kecakapan komunikasi terutama verbal sehingga dapat menterjemahkan visi dan misi kepada bawahan dan memiliki kemampuan membangun kerja tim atau kelompok.
2. Pendelegasian Wewenang, yaitu otoritas yang melekat pada seorang pemimpin sehingga dapat menggerakkan organisasi dan tujuan dapat dikerjakan secara bersama-sama.
3. Pengambilan keputusan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan pada kondisi dan situasi apapun, sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Pemecahan Masalah, timbulnya permasalahan dalam organisasi dimaksudkan untuk menumbuhkan inovasi dan penyelesaian tugas-tugas diperlukan sikap pemahaman dan penafsiran yang memadai sehingga masalah-masalah yang timbul bisa diselesaikan.
5. Motivasi dan mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin diharapkan memiliki motivasi diri kinerja karyawan dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan dapat memberikan motivasi bawahan sehingga kinerja organisasi dapat digerakan untuk mencapai tujuan.

Kinerja Organisasi

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe, 1993).

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting.

Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan

waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan, keterampilan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, guna lebih mengoptimalkan pemberdayaan sumber daya manusia secara efisien. Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Sunarto tahun 2003, yaitu : Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. (Sunarto, 2003). Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Menurut Timpe (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :faktor *Internal* (pribadi), kemampuan tinggi, kerja keras dan *Eksternal* (lingkungan), Pekerjaan mudah, nasib baik bantuan dari rekan rekan, pemimpin yang baik. Kinerja

jelek di pengaruhi dua faktor, yaitu: Internal (pribadi), kemampuan rendah, upaya sedikit dan Eksternal (lingkungan), pekerjaan sulit nasib buruk, rekan rekan kerja tidak produktif, pemimpin yang tidak simpatik

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering kurang memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius (Mangkunegara, 2000).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional

Konsep kinerja menurut The Liang Gie (2005) dalam Toyib (2005) "Kinerja adalah seberapa jauh tugas/pekerjaan itu dikerjakan oleh seseorang atau organisasi" adapun menurut Baroon dan Greenberg (2008) dalam Moedjiono (2002) "Kinerja adalah *Job performance, work outcome, task performance*". Kesemuanya menggambarkan hasil yang bersifat kongkret, dapat diamati dan dapat diukur.

Untuk menilai kinerja organisasi ini tentu saja diperlukan indikator-indikator atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas. Tanpa indikator dan kriteria yang jelas tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif diantara: alternatif alokasi sumber daya yang berbeda; alternatif desain-desain organisasi yang berbeda; dan diantara pilihan-pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda (Bryson, 2002). Sekarang permasalahannya adalah kriteria apa yang digunakan untuk menilai organisasi.

Sebagai sebuah pedoman, dalam menilai kinerja organisasi harus dikembalikan pada tujuan atau alasan dibentuknya suatu organisasi. Misalnya, untuk sebuah organisasi privat/swasta yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dan barang yang dihasilkan, maka ukuran kinerjanya adalah seberapa besar organisasi tersebut mampu memproduksi barang untuk menghasilkan keuntungan bagi organisasi. Indikator yang masih bertalian dengan sebelumnya adalah seberapa besar *efficiency* pemanfaatan input untuk meraih keuntungan itu dan seberapa besar *effectivity process* yang dilakukan untuk meraih keuntungan tersebut.

Namun ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik (Dwiyanto, 2005) yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.
2. Kualitas Layanan
Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.
3. Responsiv
Responsiv adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas
Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik

yang eksplisit maupun implisit (Lenvine, 2000).

5. Akuntabilitas Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah PT. Cahaya Timur di Bandar Lampung yang terletak di Jalan Way Muli Kelurahan Tanjung Raya Kecamatan Tanjungkarang Timur di Bandar Lampung. Penelitian akan dilakukan pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2016.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif yaitu metode pemecahan masalah dan menguraikan masalah secara sistematis berdasarkan sumber data data, sehingga kesimpulan permasalahan yang dihadapi lebih jelas dan terperinci yang diperoleh berupa wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT. Cahaya Timur di Bandar Lampung, mengulasnya secara pendekatan teori dan angka angka yang saling berhubungan antara satu dengan lainnya.

Metode pengumpulan data penelitian adalah :

1. Data Primer

Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari PT. Cahaya Timur di Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder, berhubungan dengan permasalahan melalui cara studi dokumenter yaitu: mengumpulkan dan mempelajari data diperoleh dan dokumen perusahaan dilandasi teori yang menunjang data penelitian ini.

Sampel dan Populasi

Menurut Arikunto (2008) tentang pengambilan data responden apabila subjeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semua, sedangkan apabila subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil 10% - 15%. PT. Cahaya Timur sebagai objek penelitian jumlah subjeknya adalah 40 orang, data responden diambil secara keseluruhan dari populasi.

Metode Analisis Data

Analisis Kualitatif Adalah analisis yang membahas permasalahan berdasarkan konsep manajemen personalia, khususnya mengenai teori-teori tentang manajemen terutama mengenai pengendalian serta teori yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Cahaya Timur di Bandar Lampung.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan rumus Regresi Linier Sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X

X = Budaya Organisasi

e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut

kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

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

Keterangan:

t_{hitung}	= Nilai t
r	= Koefisien Korelasi
N	= Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\rho < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\rho > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan budaya organisasi PT. Cahaya Timur telah berjalan "Sangat Baik" ada 9 orang (22,5%) yang menyatakan "Baik" ada 31 orang (77,5%), yang menyatakan "Sedang", "Buruk" dan yang menyatakan "Sangat Buruk" tidak ada. Dari data tersebut dapat diketahui rata-rata (Mean) dari jawaban responden tentang Budaya Organisasi adalah 59,10 dengan

standar deviasi 3,650. Hasil ini menunjukkan bahwa interval jawaban responden berada antara 51-62 dengan kategori "Baik". Skor Minimum 52 dan skor maksimal 66.

Dari 40 orang responden yang diteliti, yang menyatakan kinerja karyawan sudah berjalan "Sangat Baik" ada 8 orang (20,0%), yang menyatakan "Baik" ada 32 orang (80,0%) yang menyatakan "Sedang", "Buruk" dan yang menyatakan "Sangat Buruk" tidak ada. Dari hasil tersebut dapat di tarik kesimpulan rata-rata (Mean) dari jawaban responden tentang kinerja karyawan adalah 57,80 dengan standar deviasi 4,201. Hasil ini menunjukkan bahwa interval jawaban responden berada antara 51-62 dengan kategori "Baik". Total jawaban maksimum 66, total jawaban minimum 49.

Analisis Kuantitatif

Persamaan regresi linier adalah $Y=13,971+0,264X+Et$, dari Uji Regresi Linier Berganda di dapat t hitung variable Budaya Organisasi sebesar 2,681 dengan tingkat signifikan 0,001, karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis " Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Timur" diterima.

Koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Timur sebesar 0,675 artinya arah korelasi (+) dan hubungan antar kedua variable dalam kategori "Cukup Tinggi" berada pada interval (0,601s/d 0,800). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keeratan hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan lebih erat. Berarti jika Budaya Organisasi dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan Kinerja Organisasi dan

sebaliknya jika Budaya Organisasi tidak dilaksanakan dengan baik maka akan berakibat menurunnya Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (KD) = $(R^2) = 0,675 \times 0,675 = 0,456$ sehingga $0,456 \times 100\% = 45,6\%$. Jadi besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,6% dan sisanya sebesar 53,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Lingkungan Kerja, perilaku organisasi, pengawasan pimpinan dan lain-lain. Dari Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 9,027 dengan tingkat signifikan 0,001. karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT. Cahaya Timur Baik, artinya implementasi budaya yang ada dan dipraktekkan dalam organisasi tersebut baik inovasi pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian berjalan dengan baik. Dari Uji Regresi Linier di dapat f hitung sebesar 2,681 dengan tingkat signifikan 0,001 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05. maka Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 45,6%.

Saran

Adapun saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Dari kriteria penilaian kuesioner Budaya Organisasi didapat indikator “Inovasi dan pengambilan resiko” cenderung

terkecil dibandingkan indikator yang lain. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah budaya “Inovasi dan pengambilan resiko” perlu lebih diperhatikan lagi, seperti masalah aturan-aturan pengawasan dalam melakukan tugas-tugas sehari-hari bagi karyawan serta hendaknya kantor tersebut membuat skedul program kerja, visi-misi yang jelas sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

2. Dari kriteria penilaian kuesioner tentang Kinerja Karyawan didapat Indikator “Responsiv” cenderung terkecil dibandingkan indikator yang lain. Jadi dapat ditarik asumsi bahwa masalah indikator “Responsiv” perlu lebih ditingkatkan lagi. Daya tanggap organisasi terhadap kepentingan pelayanan publik harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini cukup beralasan karena pada prinsipnya PT. Cahaya Timur, merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa. Jadi sudah selayaknya lebih meningkatkan lagi masalah responsiv terhadap kebutuhan publik dengan cara perbaikan sistem manajemen mutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Metodologi Research*, Edisi IV. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Statistik dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: CV. Intermedia.

- Hasibuan, SP. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Intermedia.
- Luthans. 2005. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Bunga Rampai Manajemen Modern*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Bogor Ghalia.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Timpe. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: CV. Intermedia.