



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TAKAGI SARI MULTI UTAMA
CIKARANG**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Raden Anggris Koesoeharyo

021115187

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MEI 2020

ABSTRAK

Raden Anggris Koesoeharyo. 021115187. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang. Dibawah bimbingan Hari Muharam dan Dewi Atika. 2020.

Budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi dan kepercayaan dasar yang dijadikan pedoman para karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam suatu organisasi dan sebagai pemersatu karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi, oleh karena itu apabila budaya organisasi yang diterapkan baik, maka kondisi itu mampu meningkatkan kinerja karyawan dan akan membawa perusahaan pada kondisi yang diharapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang yang beralamatkan pada Delta Silicon Industrial Park Jl. Kruing III Blok L8 No. 2-3 Cikarang Selatan, Lemahabang-Bekasi 17550 Jawa Barat-Indonesia, dengan menggunakan data kualitatif dan kuantitatif, metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi menggunakan bantuan aplikasi SPSS 23.

Hasil pengolahan data koefisien korelasi dapat diketahui korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan didapat nilai korelasi sebesar 0,473. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 22,37%, sedangkan sisanya sebesar 77,63% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,5968 dan t_{tabel} sebesar 1,65501, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,5968 > 1,65501$) artinya tolak H_0 terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TAKAGI SARI MULTI UTAMA
CIKARANG**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Saongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

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

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TAKAGI SARI MULTI UTAMA
CIKARANG**

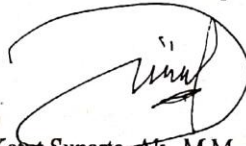
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Kamis, Tanggal : 04/06/2020

Raden Anggris Koesoeharyo
021115187

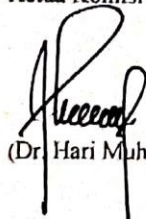
Menyetujui,

Ketua Sidang,



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

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, S.E., M.Si.)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2020
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.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidaya-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang” ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi Strata Satu Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, serta penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
3. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E.,M.M., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu serta senantiasa memberikan kontribusi ilmu, arahan dan pencerahannya dalam membimbing kepada penulis. Terimakasih atas semua saran dan arahanyang telah Bapak berikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dewi Atika, S.E., M.Si., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu serta senantiasa memberikan kontribusi ilmu, arahan dan pencerahannya dalam membimbing kepada penulis. Terimakasih atas semua saran dan arahanyang telah Bapak berikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., M.M., CA., selaku Dosen Penguji Seminar Proposal yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya.
8. Kedua orang tua yang selalu memberika do’a, kasih sayang, motivasi, dukungan materil maupun non materil dan selalu menyemangati penulis.
9. Raden Dwi Candra Saputra sebagai adik kandung yang telah memberikan do’a dan dukungannya dalam penyusunan skripsi ini.
10. Fitriyana, S.E., sebagai patner yang selalu memberikan do’a, arahan, pengalaman, ilmu dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan dikelas E Manajemen 2015 atas do’a dan dukungannya.
12. Pimpinan PT. Takagi Sari Multi Utama.
13. Bapak Agus Yuhara sebagai Division Head PGA PT. Takagi Sari Multi Utama.
14. Bapak Herlanda sebagai Human Resources Development PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terimakasih atas do'a, dukungan dan bantuannya selama ini, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis juga menyadari bahwa didalam skripsi ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya kritik, saran dan usulan yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dimasa yang akan datang dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua, aamiin..

Bogor, Mei 2020

Penyusun

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Praktis	8
1.4.2 Kegunaan Teoritis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Budaya Organisasi	12
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	12
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	13
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi	14
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi	16
2.3 Kinerja	17
2.3.1 Pengertian Kinerja	17
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.3 Penilaian Kinerja	18
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.4 Penelitian Sebelumnya	19
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	25

3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	25
3.2.1	Objek Penelitian	25
3.2.2	Unit Analisis	25
3.2.3	Lokasi Penelitian	25
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	25
3.3.1	Jenis Data Penelitian	25
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	26
3.4	Operasionalisasi Variabel	26
3.5	Metode Penarikan Sampel	28
3.6	Metode Pengumpulan Data	29
3.7	Uji Kualitas Data.....	29
3.7.1	Uji Validitas	29
3.7.2	Uji Reliabilitas	33
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	34
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	34
3.8.2	Analisis Kuantitatif.....	35
3.8.2.1	Analisis Koefisien Korelasi	35
3.8.2.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	36
3.8.2.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.1	sejarah dan perkembangan PT. Takagi Sari Multi Utama .	39
4.1.2	Kegiatan Usaha.....	39
4.1.3	Struktur Organisasi	40
4.1.4	Profil Responden	40
4.2	Kondisi Pelaksanaan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan .	44
4.2.1	Budaya Organisasi.....	44
4.2.2	Kinerja Karyawan.....	53
4.3	Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Takagi Sari Multi Utaman Cikarang	61
4.3.1	Analisis Koefisien Korelasi	61
4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi	62
4.3.3	Uji Hipotesis Korelasi dengan Uji t	63
4.3.4	Menentukan Hipotesis Statistik	63
4.4	Pembahasan.....	64
4.5	Interprestasi Hasil Penelitian.....	65

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	67
5.2	Saran	68
5.2.1	Saran Untuk PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang	68
5.2.2	Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Pencapaian produksi PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang Periode 2016-2018	3
Tabel 1.2 Absensi, izin dan keterlambatan PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang Periode 2016-2018	3
Tabel 1.3 Budaya Kerja PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang	4
Tabel 1.4 Nilai Luhur PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang	5
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 3.2 Skala Likert	29
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	30
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	32
Tabel 3.5 Reliability Statistic Budaya Organisasi	33
Tabel 3.6 Reliability Statistic Kinerja Karyawan	34
Tabel 3.7 Koefisien Korelasi dan Tafsiran	36
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia	41
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	42
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	42
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan posisi kerja	44
Tabel 4.6 Perusahaan menilai ketuntasan kerja karyawan.....	44
Tabel 4.7 Perusahaan menilai ketaatan karyawan terhadap intruksi yang telah diberikan	45
Tabel 4.8 Perusahaan menilai kedisiplinan karyawan	45
Tabel 4.9 Perusahaan mengajak karyawan untuk bekerja gembira.....	46
Tabel 4.10 Perusahaan menilai tindakan dan perilaku karyawan saat bekerja	46
Tabel 4.11 Penerapan norma yang ada telah membentuk budaya organisasi yang baik	47
Tabel 4.12 perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pembersihan kepada karyawan.....	47
Tabel 4.13 Perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pemeliharaan kepada karyawan.....	48
Tabel 4.14 Perusahaan memberikan pengarahan tentang pembiasaan disiplin kepada karyawan.....	48
Tabel 4.15 Perusahaan menilai tata tertib yang diterapkan karyawan	49
Tabel 4.16 Perusahaan memberikan sanksi terhadap karyawan yang salah sudah tepat	49
Tabel 4.17 Perusahaan memastikan karyawan disiplin dalam bertindak saat bekerja	50
Tabel 4.18 Perusahaan dapat berinteraksi baik dengan karyawan	50
Tabel 4.19 Suasana kerja dapat mendukung pencapaian kerja.....	51

Tabel 4.20	Perusahaan membangun sikap karyawan untuk menghargai diri sendiri, orang lain, serta lingkungan perusahaan.....	51
Tabel 4.21	Rata-rata tanggapan responden terhadap indikator budaya organisasi....	52
Tabel 4.22	Hasil Statistik Budaya Organisasi	52
Tabel 4.23	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.....	53
Tabel 4.24	Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian	53
Tabel 4.25	Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan.....	54
Tabel 4.26	Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	54
Tabel 4.27	Hasil Pekerjaan Karyawan sesuai target	55
Tabel 4.28	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	55
Tabel 4.29	Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan	56
Tabel 4.30	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai	56
Tabel 4.31	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan ..	57
Tabel 4.32	Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya	57
Tabel 4.33	Karyawan selalu berusaha dengan baik dalam melakukan pekerjaan.....	58
Tabel 4.34	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal	58
Tabel 4.35	Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab ...	59
Tabel 4.36	Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya	59
Tabel 4.37	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP.....	60
Tabel 4.38	Rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kinerja karyawan.....	60
Tabel 4.39	Hasil Statistik Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.40	Hasil analisis koefisien korelasi.....	62
Tabel 4.41	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2 Kurva hasil pengujian hipotesis korelasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Uji Validitas X

Lampiran 3 : Uji Validitas Y

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas X

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas Y

Lampiran 6 : Korelasi Product Moment

Lampiran 7 : Tanggapan Surat Riset

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki sifat untuk bersosialisasi agar dapat bertahan hidup. Oleh karena itu keberadaan organisasi merupakan hal yang sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi atau bekerja sama. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Suatu organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang dibalik organisasi tersebut. Manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi, manusia menjadi sumber energi bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang bernafas atau hidup dibandingkan dengan sumber daya lainnya dalam organisasi atau perusahaan, sebab sumber daya ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas cenderung memiliki kinerja yang baik, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dan perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Kesuksesan organisasi dapat tercapai apabila kinerja karyawan mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja, kemampuan, perilaku organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi lingkungan, keamanan, keselamatan kerja dan budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Setiap organisasi tentunya memiliki perbedaan ciri khas yang dapat membedakan organisasinya dengan yang lain. Ciri khas inilah yang menjadikan identitas bagi organisasi. Budaya suatu organisasi mengacu pada norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, perilaku dan sebagainya.

Budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi dan kepercayaan dasar yang dijadikan pedoman para karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam suatu organisasi dan sebagai pemersatu karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan para anggota organisasi.

Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, dan persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Dengan semakin berkembangnya dunia bisnis internasional saat ini, banyak membuat perusahaan saling berlomba-lomba untuk menjadikan perusahaannya yang terbaik di masing-masing industrinya. Salah satu industri yang saat ini sedang berkembang ialah industri *parts item* untuk otomotif. Kreatifitas dan inovasi dalam pembuatan *parts item* untuk otomotif merupakan salah satu kunci untuk mempertahankan serta memenangkan persaingan dalam industri ini. Hal inilah yang dapat membuat berbagai *parts item* otomotif masih banyak bertahan hingga saat ini.

Industri *parts item* otomotif yang sampai saat ini populer ialah *parts item* eksterior dan interior mobil, dimana *parts item* ini menjadi primadona bagi para pelanggannya. Oleh karena itu dengan banyaknya industri *parts item* otomotif di Indonesia yang semakin ketat menuntut perusahaan harus selalu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat menghasilkan produk yang memiliki kualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri.

PT. Takagi Sari Multi Utama terbentuk pada awal 2003 dengan adanya *joint venture* yang dilakukan oleh tiga perusahaan yaitu, Takagi Seiko Corporation, PT. Sari Multi Utama dan Chori Pla-net Corporation. *Joint venture* adalah suatu perjanjian antara dua pihak perusahaan atau lebih yang memiliki tujuan yang sama dan penanaman modalnya bisa berasal dari luar negeri maupun dalam negeri. Tujuan dari dilakukannya *joint venture* oleh perusahaan-perusahaan ini adalah untuk menjalin kerja sama dengan orang lokal Indonesia agar mendapatkan izin dari pemerintah untuk mendirikan perusahaan asing di Indonesia. PT. Takagi Sari Multi Utama mendapatkan izin pendirian pada 27 Mei 2003 dan beberapa bulan kemudian pada tanggal 1 Desember 2003 PT. Takagi Sari Multi Utama sudah bisa memulai produksi pertamanya.

Berdasarkan hasil yang didapat, terdapat beberapa hambatan yang menyebabkan pencapaian produksi tidak mencapai target seperti kerusakan mesin, kesiapan bahan baku yang akan diproses, kualitas barang, sumber daya manusia yang memegang mesin. Berikut adalah data pencapaian produksi selama tiga tahun pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

Tabel 1.1
Pencapaian produksi PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang
Periode 2016-2018

Customer	2016			2017			2018		
	Target (unit)	Pencapaian (unit)	Persentase %	Target (unit)	Pencapaian (unit)	Persentase %	Target (unit)	Pencapaian (unit)	Persentase %
PT. ADM KAP	2.163.445	2.657.206	122	2.607.884	2.388.206	91	2.535.312	2.501.211	98
PT. ADM SAP	651.371	658.227	101	561.483	584.988	104	2.848.417	3.086.543	108
PT. ADM SPD	44.426	59.371	133	67.386	59.356	88	71.124	51.162	71
PT. AJC	596.633	490.551	82	482.009	294.347	61	396.023	142.277	35
PT. DCI	63.790	61.588	96	73.138	52.400	71	26.159	15.900	60
JUMLAH	3.519.665	3.962.943	112	3.791.900	3.379.297	89	5.877.035	5.797.093	98

Sumber data: PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, diolah (2019)

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa target yang tercapai adalah pada tahun 2016 dengan target produksi sebanyak 3.519.665 dan pencapaian produksi sebanyak 3.962.665, sedangkan pada tahun 2017 dan 2018 target tidak tercapai. Pada tahun 2017 target produksi sebanyak 3.791.900 dan pencapaian produksi sebanyak 3.379.297 serta pada tahun 2018 target produksi sebanyak 5.877.035 dan pencapaian sebanyak 5.797.093.

Kinerja dapat menunjukan tingkat kualitas dalam bekerja. Oleh karena itu apabila tingkat kinerja baik maka kuantitas produksi akan meningkat. Berikut adalah data absensi, ijin dan datang keterlambatan karyawan selama 3 tahun pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

Tabel 1.2
Absensi, Izin dan Keterlambatan PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang
Periode 2016-2018

No	Periode	Absen	Ijin	Datang Terlambat	Jumlah
1	2016	2783	30	76	2889
2	2017	2581	17	44	2642
3	2018	2777	31	40	2848

Sumber data: PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, diolah (2019)

Dapat dilihat dari tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang cenderung tinggi. Dengan demikian dari hasil yang telah didapat pada periode 2016 menunjukan tingkat

absensi mencapai 2.783, ijin 106, dan datang terlambat 76, dan periode 2017 menunjukkan tingkat absensi mencapai 2.581, ijin 6, dan datang terlambat 44, serta pada periode 2018 menunjukkan tingkat absensi mencapai 2777, ijin 71, dan datang terlambat 40

Budaya organisasi dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi, oleh karena itu apabila budaya organisasi yang diterapkan baik, maka kondisi itu mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut adalah budaya organisasi yang diterapkan PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang:

Tabel 1.3 Budaya Kerja PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang

BUDAYA KERJA TSC CIKARANG		
No	5S	Definisi
1	SEIRI (Pemilahan)	Menyingkirkan atau membuang barang yang tidak terpakai dari area kerja
2	SEITON (Penataan)	Menempatkan barang dengan rapih, teratur, teridentitas jelas dan sesuai pada tempat yang telah ditetapkan
3	SEISO (Pembersihan)	Membersihkan disegala bidang dan dilakukan oleh semua orang dan mencegah sumber yang menyebabkan kotor
4	SEIKETSU (Pemeliharaan)	Merawat dan menjaga pemilihan, penataan, pembersihan yang sudah dilakukan berjalan dengan baik
5	SHITSUKE (Pembiasaan disiplin)	Membiasakan pelaksanaan pemilihan, penataan, pembersihan dan pemeliharaan dilakuakn berulang-ulang sehingga menjadi budaya dalam aktivitas sehari-hari

Sumber data: PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang

Dapat dilihat dari tabel 1.3 diatas bahwa terdapat 5 budaya kerja pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang seperti Seiri (Pemilahan), Seiton (Penataan), Seiso (Pembersihan), Seiketsu (Pemeliharaan), Shitsuke (Pembiasaan disiplin).

Adapun nilai luhur dari PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang yang harus dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Berikut adalah nilai luhur dari PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

Tabel 1.4 Nilai Luhur PT. Takagi Sari Multi UtamaCikarang

Nilai luhur	Definisi	Dilakukan	Tidak dilakukan
Semangat	Melakukan pekerjaan dengan penuh kegembiraan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan rasa senang dan bermotivasi positif 2. Mempunyai target dan tujuan yang jelas 3. Sportif dalam bersaing dan saling menghargai 4. Mengajak dan mempengaruhi rekan kerja untuk gembira 5. Menerima intruksi pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja malas dan tidak ada motifasi 2. Tidak memiliki target dan tujuan yang jelas 3. Saling menjatuhkan antara sesama pekerja 4. Mempengaruhi orang lain untuk malas bekerja dan pesimis 5. Tidak menjalankan intruksi yang diberikan dan tidak bertanggung jawab
Aktif	Bergerak lebih cepat dalam melakukan inovasi sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga tetap menjadi perusahaan yang terdepan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beraksi cepat dalam melaksanakan perubahan 2. Terbuka terhadap saran dan masukan yang diberikan 3. Memiliki visi misi dalam memajukan perusahaan 4. Merasa tertantang dalam melakukan perubahan kearah yang lebih baik 5. Terus menerus inovasi dengan prinsip PDCA 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lambat dan cenderung anti terhadap perubahan 2. Tidak menerima masukan dan saran orang lain 3. Cenderung apatis dan tidak mempunyai keinginan untuk berkembang 4. Tertutup dan enggan untuk melakukan perubahan 5. Tidak menyukai inovasi dan cenderung nyaman dengan kondisi yang ada
Humanis	Menghargai sesama karyawan dengan saling menghormati dan mengkedepankan kemajuan bersama serta bekerja dengan senang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berprinsip pada senyum, salam, sopan, santun dalam hubungan kerja antara karyawan 2. Memperlakukan orang seperti halnya kita diperlakukan 3. Mendahului menyapa sebelum disapa 4. Mempersilahkan orang lain sebelum kita dipersilahkan 5. Menghargai diri sendiri, orang lain, serta lingkungan perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merendahkan orang lain, menghina dan melakukan fitnah 2. Merasa yang paling benar dan tidak mau mengalah 3. Bekerja tidak berdasarkan data dan fakta yang ada 4. Ingin mendahului orang tetapi tidak ingin didahului 5. Tidak menghargai orang lain dan tidak memperhatikan lingkungan
Aktual	Melakukan suatu tindakan dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan solusi yang cepat, tepat, berdasarkan Genba (lokasinya), Genbutsu (barangnya), Genjitsu (faktanya)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan tuntas 2. Besungguh-sungguh atau serius dalam mengerjakan pekerjaan 3. Melaksanakan pekerjaan dengan data dan fakta di lapangan 4. Peka terhadap perubahan kondisi dan teknologi baru 5. Berfikir, berperilaku, dan bertindak apa adanya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja tanggung 2. Tidak besungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Bekerja tidak berdasarkan data dan fakta yang ada 4. Acuh terhadap perubahan dan tidak mengikuti perubahan teknologi 5. Berfikir negatif dan cenderung destruktif
Bijak	Dalam membuat keputusan senantiasa berorientasi kepada kepentingan bersama dengan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan 2. Mengedepankan kepentingan bersama dan kepentingan perusahaan 3. Berani berkata jujur, terus 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak bertanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan 2. Mementingkan kepentingan sendiri dari pada orang lain, lingkungan, ataupun perusahaan 3. Berbohong dan tidak

	menjunjung tinggi kejujuran, kebenaran, martabat, dan amanah	<ol style="list-style-type: none"> 4. Konsisten antara perkataan dan perbuatan 5. Menghargai waktu dan tepat waktu dalam membuat komitmen 	<p>melaksanakan apa yang sudah menjadi komitmen bersama</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Antara perbuatan dan perkataan tidak sama 5. Terlambat dengan tidak menghargai waktu orang lain
Aman	Memprioritaskan keselamatan dalam bertindak dan mengantisipasi hal-hal yang berdampak bahaya baik untuk diri sendiri, orang lain, maupun lingkungan perusahaan berdasarkan prinsip 5S	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berdoa sebelum beraktivitas 2. Bertindak melakukan suatu pekerjaan memprioritaskan keselamatan dan kesehatan kerja 3. Memperhitungkan dampak dan konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan 4. Mematuhi semua kebijakan dan aturan yang dikeluarkan perusahaan 5. Melakukan pekerjaan sesuai dengan skala prioritas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak berdoa sebelum melakukan aktivitas 2. Bekerja dengan cepat tapi tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan diri sendiri maupun orang lain 3. Tidak memperhitungkan dampak dan resiko terhadap pekerjaan 4. Mentolelir tindakan yang bertentangan terhadap peraturan yang berlaku 5. Melakukan pekerjaan dengan tidak memiliki skala prioritas
Terkendali	Memastikan segala aktivitas sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan dengan berpegangan teguh pada prinsip kualitas yang terbaik untuk setiap hasil kerja maupun pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan segala aktifitas tercatat dan berstandar berdasarkan ketentuan berlaku 2. Mengutamakan kepuasan pelanggan dalam menghasilkan produk atau jasa 3. Mengakui kesalahan, kekurangan dan segera mungkin memperbaikinya 4. Berperilaku berdasarkan etika kerja dan etika social 5. Disiplin dalam bertindak 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menganggap prosedur dan standarisasi kerja hanya sebagai penghalang dalam bekerja 2. Pelanggan di anggap hanya pembeli yang tidak mengerti kualitas 3. Tidak mau mengakui kesalahan dan kekurangan diri sendiri 4. Merasa yang baik dan paling benar 5. Berprinsip aturan di buat untuk di langgar

Sumber data: PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang

Dapat dilihat dari tabel 1.4 diatas bahwa terdapat nilai luhur PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang yang dilakukan dan tidak dilakukan. Nilai luhur tersebut ialah semangat, aktif, humanis, aktual, bijak, aman, terkendali yang biasa disebut dengan SAHABAT.

Berdasarkan pengamatan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadi peningkatan absensi pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang tahun 2018.
2. Pada tahun 2016 tingkat datang terlambat tinggi dan pencapaian melebihi target yang ditetapkan.
3. Pada tahun 2017 dan 2018 tidak tercapainya target produksi pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang?
3. Adakah hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang. Adapun upaya dalam mengembangkan ilmu penulis sehingga dapat memberikan saran maupun solusi terbaik dalam memecahkan masalah dan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang:

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi pihak PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia serta menambah referensi dalam ilmu pengetahuan di Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam setiap perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Kemajuan suatu perusahaan tentunya dapat ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia yang ada mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap anggota organisasi sehingga sumber daya manusia sangat berpengaruh penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pimpinan sebuah perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif agar karyawan mampu bekerja dengan baik demi kepentingan perusahaan dan dalam kepentingan diri mereka sendiri. Untuk memperjelas gambaran dan pengertian mengenai sumber daya manusia, berikut beberapa pendapat menurut para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, diantaranya sebagai berikut :

Menurut Dessler (2011) *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and off attending to their labour relations, health and safety, and fairness concerns.”*

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

Menurut Notoatmodjo (2009) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan.

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

Menurut 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.

Beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011) terdapat dua fungsi sumber daya manusia yaitu fungsi manajerial, dan fungsi operasional sebagai berikut :

1. Fungsi-Fungsi Manajerial meliputi :
 - a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
 - c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
 - d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
2. Fungsi-Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan.
 - b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberitahukan kepada karyawan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

- c. *Kompensasi (Compensation)*
Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung. Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal.
- d. *Pengintegrasian (Integration)*
Pengintegrasian adalah menyangkut kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan karyawan, agar terciptanya kerja sama serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya diperusahaan. Pengintegrasian penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- e. *Pemeliharaan (Maintenance)*
Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas seorang karyawan agar mereka mau mengabdikan pada pekerjaan sampai mereka pensiun nanti. Pemeliharaan yang baik dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal.
- f. *Kedisiplinan*
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g. *Pemberhentian*
Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut E. Flippo dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari procurement (pengadaan), development (pengembangan), compensation (kompensasi), integration (integrasi), dan separation (pemutusan hubungan kerja).

Menurut Wilson (2012) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah, diantaranya:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia, yaitu:
Proses untuk memperoleh karyawan dalam jumlah, kualitas, dan penempatan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - a. Analisis Pekerjaan
 - b. Perencanaan Sumber Daya Manusia
 - c. Rekrutmen
 - d. Seleksi Sumber Daya Manusia
 - e. Penempatan Sumber Daya Manusia
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu:
 - a. Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - b. Perencanaan Karir (*Career Planning*)
 - c. Pengembangan Karir (*career Development*)
 - d. Manajemen dan Penilaian Kinerja
3. Pemberian Kompensasi, yaitu:
Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.
 - a. Kompensasi Finansial
 - b. Kompensasi Nonfinansial
4. Pengintegrasian, yaitu:
Integrasi adalah untuk mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.
 - a. Motivasi Kerja
 - b. Kepuasan Kerja
 - c. Kepemimpinan
5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia, yaitu:
Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
 - a. Komunikasi Kerja
 - b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Beberapa pendapat diatas, fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia secara baik dan tepat agar memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan berbagai unsur sumber daya yang ada.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan menjadi sebuah nilai dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menentukan perilaku individu dalam organisasi.

Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut :

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan para anggota organisasi.

Menurut Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell (2014) budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi penting tentang organisasi beserta tujuan dan praktiknya dimana anggota organisasi berbagi tentangnya.

Adapun menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi yang mendasari sebuah kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Menurut Wibowo (2012) budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi dan merupakan perekat bagi semua hal didalam organisasi.

Menurut Ike Rusdyah (2008) budaya organisasi merupakan sistem dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberi arti pada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas budaya organisasi adalah suatu sistem pengendalian sikap, perilaku, norma dan nilai-nilai yang dikembangkan organisasi dan dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam mengatasi berbagai masalah dan menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012), menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi didalam organisasi, yaitu:

1. Budaya memiliki suatu peran yang menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya,
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu,
4. Budaya itu meningkatkan kemampuan sistem sosial,
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Sedangkan menurut John R. Scherhorn dan James G. Hunt dalam Moehariono (2012) budaya organisasi berfungsi sebagai berikut:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawan,
2. Mempermudah komitmen kolektif, dimana para karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi,
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung serta perubahan diatur secara efektif.

Adapun menurut Torang (2016) fungsi dan peranan budaya organisasi sebagai berikut:

1. Identitas,
2. Memperjelas persepsi dan nilai-nilai bersama dan satukan dengan misi organisasiserata menjadikan bagian yang terpenting,
3. Membangkitkan komitmen pada misi organisasi,
4. Mengingat tentang makna sebenarnya organisasi itu,
5. Memperjelas dan memperkuat standar perilaku,
6. Membimbing kata dan perbuatan kerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan, berguna bagi pendatang baru,
7. Mengutamakan stabilitas.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas fungsi budaya organisasi yaitu sebagai pembeda, perekat sosial, identitas yang membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Nawawi (2014) budaya organisasi menunjukkan suatu karakteristik tertentu, yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif individual; merupakan tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu untuk mengemukakan pendapatnya,
2. Toleran terhadap risiko; menunjukkan suatu tingkatan dimana pekerja didorong berani mengambil risiko menjadi agresif dan inovatif,
3. Menentukan arah; merupakan kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan harapan kinerja,
4. Integrasi; merupakan tingkatan dimana unit dalam organisasi didorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi,
5. Dukungan manajemen; tingkatan dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya,
6. Kontrol; merupakan sejumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku kerja,
7. Identitas; merupakan tingkatan dimana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan daripada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian professional tertentu,

8. Sistem penghargaan; merupakan suatu tingkatan dimana alokasi penghargaan, kenaikan gaji atau promosi didasarkan pada kriteria kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas atau favoritism,
9. Toleransi terhadap konflik; merupakan suatu keadaan dimana pekerja didorong untuk menyampaikan atau menerima konflik dan kritik secara terbuka,
10. Pola komunikasi; merupakan suatu keadaan dimana komunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Adapun menurut Victor Tan (2004) mengidentifikasi karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Individual initiative* (tanggung jawab, kebebasan dan ketidaktergantungan yang dimiliki individu),
2. *Risk tolerance* (pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif),
3. *Direction* (kemampuan organisasi menciptakan sasaran yang jelas dan menetapkan target kinerja),
4. *Integration* (setiap unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi),
5. *Management support* (tersedia bantuan dan dukungan untuk bawahannya),
6. *Control* (jumlah aturan, ketentuan dan pengawasan langsung terhadap perilaku karyawan),
7. *Identity* (identitas),
8. *Reward system* (didasarkan pada relatif kerja),
9. *Conflict tolerance* (konflik dan kritikan secara terbuka),
10. *Communication pattern* (pola komunikasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal).

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo(2010) membagi karakteristik budaya organisasi kebeberapa bagian, yaitu sebagai berikut:

1. *Power Distance*
Suatu tingkatan dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang dalam budaya (*high power distance*) atau ditolak oleh mereka (*low power distance*),
2. *Individualism versus collectivism*
Individualisme adalah suatu karakteristik budaya dimana orang lebih memperhatikan dirinya dan anggota keluar dekatnya. Adapun pada kolektivisme menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada orang dan demi kebaikan kelompok.
3. *Quantity of life versus quality of life*
Quantity of life merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan dimana nilai sosial ditandai oleh nilai ketegasan dan

materialisme. Pada *quality of life* lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.

4. *Uncertainly avoidance*

Merupakan suatu tingkatan dimana orang dalam suatu budaya merasa diperlakukan oleh, dan berusaha menghindari dari situasi membingungkan.

5. *Long-term versus short-term orientation*

Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan. Adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang, menghormati tradisi, dan memenuhi kewajiban sosial.

Berdasarkan karakteristik diatas maka karakteristik budaya ada untuk mengarahkan anggota organisasi pada tujuan perusahaan, karena budaya organisasi mampu untuk membentuk sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan memahami apa yang harus dilakukan dan dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

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

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

Sementara menurut Atmosoeparto dalam Mia Lasmi (2016) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi yaitu:

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

Menurut Robbins & Coulter (2009) indikator budaya organisasi terdiri dari:

1. Inovasi dan pengambilan risiko diartikan bahwa sikap inovasi dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi
2. Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
3. Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi
4. Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerja sama dalam tim
5. Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif
6. Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang
7. Stabilitas yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Irham Fahmi (2011) kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada diorganisasi tersebut secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Simanjuntak dalam Suparno Eko Widodo (2015) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

menurut Sudarmanto (2015) manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas.

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

Menurut Bernadhin (2003) "*performance is defined as the record of out come produced on specified job functions of activites during a specified time period*".

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, kinerja merupakan hasil kerja dari serangkaian tugas yang dibebankan kepada pegawai. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja anggota organisasi. Maka

dengan kinerja yang baik dan maksimal dari setiap anggota organisasi akan berdampak positif bagi keberhasilan organisasi tersebut.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

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

Gibson et al (2008) juga menyatakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Yaitu sebagai berikut:

1. Faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografi.
2. Faktor dari variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desai pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan tolak ukur yang dilakukan untuk menilai hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian kinerja diharapkan bisa memotivasi karyawan agar hasil kerja yang dicapai bisa lebih baik.

Menurut 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.

Menurut Suswanto dan Donni (2011) penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Beberapa pendapat diatas penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu, dengan melihat standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Menurut Dessler (2008) ada empat indikator dalam penilaian kinerja, diantaranya:

1. Kualitas
Akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja karyawan.
2. Produktivitas
Kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan
Keahlian praktis dan informasi yang digunakan dipekerjaan.
4. Kepercayaan
Tingkat dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013) indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik kinerja seseorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan berkerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Pasalong (2013) indikator kinerja dapat berupa akuntabilitas, efisien, efektifitas, dan *equity* kinerja yang berupa tingkat profitabilitas, kepuasan stakholder, kepuasan pelanggan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja meliputi kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
1.	Fani Meita Andini (2018)	Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada divisi <i>Packing</i> pada PT. Sentral Bra Makmur	Budaya organisasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Variabel X : 1. Pola Perilaku 2. Norma-norma 3. Nilai-nilai 4. Peraturan-peraturan 5. Suasana organisasi Variabel Y : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Hasil analisis koefisien korelasi <i>rank spearman</i> diperoleh $r = 0,487$. Artinya, budaya organisasi dengan kinerja karyawan divisi <i>packing</i> pada PT. Sentral Bra Makmur, mempunyai hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 23,7169\%$. Artinya, budaya organisasi dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja karyawan sebesar 23,7169% dan untuk hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} = 3,6986 > t_{tabel} = 1,680$. Maka terima H_a tolak H_o , artinya terdapat hubungan yang positif antara hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
2.	Nonna Belinda (2018)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Boehringer Ingelheim Indonesia	Budaya organisasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Variabel X : 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada manusia 5. Berorientasi kepada tim 6. Agresifitas 7. Stabilitas Variabel Y : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu efektifitas biaya 4. Keperluan pengawasan 5. Dampak antar perseorangan	Hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,659 artinya budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada divisi pengemasan sekunder di PT. Boehringer Ingelheim Indonesia memiliki hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien diperoleh nilai sebesar 43,43% sedangkan selebihnya dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,128 > t_{tabel} = 1,664$. Maka H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
3.	Rezha Delviandra Fahlevi (2017)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Eka Graha	Budaya organisasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Variabel X : 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Memperhatikan detail 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi pada individu 5. Orientasi pada tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas Variabel Y : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Hasil penelitian dengan menggunakan koefisien korelasi <i>product moment</i> didapatkan hasil $r_s = 0,822$, artinya budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Eka Sejahtera Graha mempunyai hubungan yang sangat kuat, didapatkan 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 dapat 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 pada PT. Sejahtera Eka Graha.
4.	Ilham Fahri Wijaya (2018)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Babakanpari	Budaya organisasi (X) Kinerja karyawan (Y)	<p>Variabel X :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif individu 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Pengarahan 4. Integritas 5. Dukungan manajemen 6. Kontrol 7. Identitas 8. Sistem imbalan 9. Toleransi terhadap konflik 10. Pola komunikasi <p>Variabel Y :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keterampilan kerja 4. Kerja sama 5. Integritas 6. Tanggung jawab 	Hasil penelitian dengan menggunakan koefisien korelasi <i>product moment</i> didapatkan hasil $r=0,832$, artinya budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Babakanpari memiliki hubungan yang sangat tinggi, dan didapatkan hasil koefisien determinasi pada budaya organisasi sebesar $69,06\%$ yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya $30,94\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu dengan nilai $11.5722 > 2.0000$ yang berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Babakanpari.
5.	Alam Danur Mauldan (2019)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Global Industry	Budaya organisasi (X) Kinerja karyawan (Y)	<p>Variabel X :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Memperhatikan detail 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi pada individu 5. Orientasi pada tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas <p>Variabel Y :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	Hasil penelitian dengan menggunakan koefisien korelasi rank spearman sebesar $0,456$. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar $20,8\%$ dan sisanya $79,2\%$ yang disebabkan oleh faktor lain diluar budaya organisasi. Hasil hipotesis koefisien korelasi diperoleh hasil nilai t hitung $= 3,988$ dan angka tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu $1,677$. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3,988 > 1,667$) maka H_a diterima H_o ditolak, dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Global Industry.

2.4 Kerangka Pemikiran

Suatu Organisasi atau perusahaan biasanya dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Akan tetapi, kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal atau eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu sistem pengendalian sikap, perilaku, norma dan nilai-nilai yang dikembangkan organisasi dan dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam mengatasi berbagai masalah dan menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya.. Adapun menurut Pidarta (2010) budaya organisasi dibentuk dari indikator-indikator yang terkandung dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa unsur-unsur pokok dan budaya organisasi tersebut, yaitu: Pola perilaku terdiri dari pola kedisiplinan dan ketaatan nyata anggota organisasi, norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja, nilai-nilai terpenting (*dominant*) yang dipahami bersama, peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota, Suasana organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

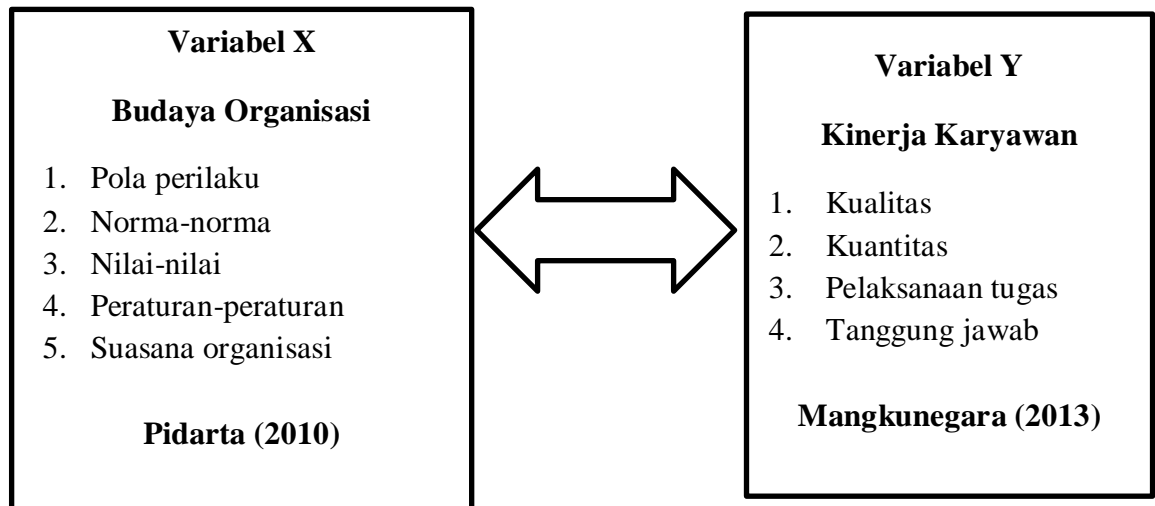
Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Alam Danur Mauldan (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dan dari hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Ilham Fahri Wijaya (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan unit analisis koefisien korelasi *product moment* seperti yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu Ilham Fahri Wijaya dan indikator variabel Y yang sama, yang telah digunakan juga oleh penelitian sebelumnya yaitu Alam Danur Mauldan serta menggunakan variabel X (budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja karyawan) yang mana kedua variabel tersebut digunakan juga oleh penelitian sebelumnya yaitu Ilham Fahri Wijaya dan Alam Danur Mauldan.

Dari beberapa hasil peneliti diatas, peneliti menggunakan budaya organisasi sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y) serta menggunakan unit analisis koefisien korelasi *product moment*.

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

Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pelaksanaan Budaya Organisasi pada karyawan di PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang belum baik.
2. Diduga Kinerja Karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang belum baik.
3. Diduga Budaya Organisasi memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang yaitu penelitian deskriptif eksploratif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif dengan metode *explanatory survey* untuk menguji hipotesis.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel (X) bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y) terikat pada PT. Takagi Sari Multi Utama.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang bagian Produksi yang berjumlah 153 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Takagi Sari Multi Utama yang beralamatkan pada Delta Silicon Industrial Park Jl. Kruing III Blok L8 No. 2-3 Cikarang Selatan, Lemahabang-Bekasi 17550 Jawa Barat-Indonesia

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif ini adalah data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif ini adalah data mengenai jumlah atau perbandingan yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang dan dari hasil kuesioner.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer (*Primary Data*)
Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan langsung ke PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang serta memberikan kuesioner berupa sejumlah pernyataan kepada karyawan untuk dijawab.
2. Data Sekunder (*Secondary Data*)
Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan data-data yang tersedia pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis, maka penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok, yaitu:

1. Variabel *Independent* (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, berubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah budaya organisasi.
2. Variabel *Defendent* (terikat) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan
Pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (X) (Made Pidarta)	Pola perilaku terdiri dari pola kedisiplinan dan ketaatan nyata anggota organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan menilai kedisiplinan waktu ketuntasan kerja karyawan 2. Perusahaan menilai ketaatan karyawan terhadap intruksi yang telah diberikan 3. Perusahaan menilai kedisiplinan karyawan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mengajak karyawan untuk bekerja dengan gembira atau semangat 2. Perusahaan menilai tindakan dan perilaku karyawan saat bekerja 3. Penerapan norma yang ada telah membentuk budaya organisasi yang baik 	Ordinal
	Nilai-nilai terpenting (<i>dominant</i>) yang dipahami bersama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pembersihan kepada karyawan 2. Perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pemeliharaan kepada karyawan 3. Perusahaan memberikan pengarahan tentang pembiasaan disiplin kepada karyawan 	Ordinal
	Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan menilai tata tertib yang diterapkan karyawan 2. Perusahaan memberikan sanksi terhadap karyawan yang salah sudah tepat 3. Perusahaan memastikan karyawan disiplin dalam bertindak saat bekerja 	Ordinal
	Suasana organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan dapat berinteraksi baik dengan karyawan 2. Suasana kerja dapat mendukung pencapaian kerja 3. Perusahaan membangun sikap karyawan untuk menghargai diri sendiri, orang lain, serta lingkungan perusahaan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan 2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian 3. Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan 4. Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan karyawan sesuai target 2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan 3. Karyawan mampu melampaui target yang telah ditetapkan 4. Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Pelaksanaan tugas	1. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan 2. Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya 3. Karyawan berusaha dengan baik dalam melakukan pekerjaannya 4. Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal	Ordinal
	Tanggung jawab	1. Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab 2. Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya 3. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode sampel pada karyawan PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang sebanyak 153 orang.

Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi (N) diketahui, dapat digunakan metode Slovin yaitu:

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

E = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yaitu sebesar 5% (Sugiyono,2016).

Dari jumlah seluruh jumlah populasi sebanyak 249 orang maka pengambilan sampel menurut rumus ini adalah:

$$n = \frac{249}{1 + (249)(0,05)^2} = 153,466$$

Jadi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 153,466 dibulatkan menjadi 153 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

A. Data Primer

1. Observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.
2. Survey
 - a. Wawancara
Wawancara ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada pihak manajemen PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang yang berhubungan dengan penelitian ini.
 - b. Kuesioner
Cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dan diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

B. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan data-data yang tersedia pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

3.7 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. Validitas adalah derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas pada pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner maka dapat menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Kemudian koefisien masing-masing item dalam kuesioner dibandingkan dengan nilai r tabel. (Sugiyono, 2010)

$$r = \frac{n \sum XY \cdot \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum x^2 (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r hitung = koefisien validitas item yang dicari
 x = nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item
 y = nilai total yang diperoleh dari subjek seluruh item
 $\sum X$ = jumlah nilai dalam distribusi x
 $\sum Y$ = jumlah nilai dalam distribusi y
 n = jumlah responden

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak dapat dinyatakan valid.

Kriteria valid dapat dilihat dengan cara melakukan uji coba terhadap instrumen kepada karyawan sebanyak 153 orang ($n=153$) maka dengan begitu didapat r_{hitung} sebesar 0.158 sehingga pertanyaan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,158$ dan dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < 0,158$.

Tabel 3.3
 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Sub Variabel	Indikator	r_{hitung} Nilai Korelasi	r_{tabel} $n = 153$ $\alpha = 0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1.	Pola Perilaku	Perusahaan menilai ketuntasan kerja karyawan	0,748	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Perusahaan menilai ketaatan karyawan terhadap intruksi yang telah diberikan	0,814	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Perusahaan menilai kedisiplinan karyawan	0,680	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Norma-norma dan Standar Perilaku	Perusahaan mengajak karyawan untuk berkerja dengan gembira	0,762	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Perusahaan menilai tindakan dan perilaku karyawan saat bekerja	0,832	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Penerapan norma yang ada telah membentuk budaya organisasi yang baik	0,715	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Sub Variabel	Indikator	r_{hitung} Nilai Korelasi	r_{tabel} n = 153 $\alpha = 0,05$	Keterangan	Kesimpulan
3.	Nilai-nilai terpenting (Dominan)	Perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pembersihan kepada karyawan	0,748	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pemeliharaan kepada karyawan	0,710	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Perusahaan memberikan pengarahan tentang pembiasaan disiplin kepada karyawan	0,680	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman	Perusahaan menilai tata tertib yang diterapkan karyawan	0,762	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Perusahaan memberikan sanksi terhadap karyawan yang salah sudah tepat	0,773	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Perusahaan memastikan karyawan disiplin dalam bertindak saat bekerja	0,742	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Suasana Organisasi	Perusahaan dapat berinteraksi baik dengan karyawan	0,282	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Suasana kerja dapat mendukung pencapaian kerja	0,854	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Perusahaan membangun sikap karyawan untuk menghargai diri sendiri, orang lain, serta lingkungan perusahaan	0,748	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : output SPSS 23, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji coba atas butiran pernyataan variabel budaya organisasi (X) kepada 153 responden dengan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa dari 15 pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{tabel} > 0,158$.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Sub Variabel	Indikator	r_{hitung} Nilai Korelasi	r_{tabel} $n = 153$ $\alpha = 0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1.	Kualitas	Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	0,578	0.158	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
		Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian	0,553	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Karyawan mengikuti arahan yang ditentukan	0,693	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	0,435	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Kuantitas	Hasil pekerjaan karyawan sesuai target	0,509	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	0,872	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan	0,742	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai	0,578	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Pelaksanaan Tugas	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan	0,522	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya	0,693	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Karyawan selalu berusaha dengan baik dalam melakukan pekerjaan	0,414	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal	0,509	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Tanggung Jawab	Karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,872	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya	0,765	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP	0,639	0.158	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : output SPSS 23, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji coba atas butiran pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) kepada 153 responden dengan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa dari 15 pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{\text{tabel}} > 0,158$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

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

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

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

Keterangan:

K = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian dari tiap instrumen

S_x^2 = Varian keseluruhan instrumen

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

(Duwi Priyatno:2012)

➤ Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Table 3.5

Reliabilitas budaya organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	153	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	153	100,0

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

Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi menunjukkan nilai 0,945. Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan reliabel dengan kriteria $> 0,7$.

➤ Uji Reliabilitas Kinerja karyawan

Tabel 3.6
Reliabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	15

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	153	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	153	100,0

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

Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi menunjukkan nilai 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan reliabel dengan kriteria $> 0,7$.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Dalam sebuah penelitian analisis merupakan salah satu bagian terpenting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh kesimpulan atau hasil dari masalah yang menjadi objek penelitian. Analisis adalah tindakan mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga hasil penelitian menjadi mudah untuk dipahami. Metode korelasi menjadi alat analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan metode analisis data kuantitatif sebagai pelengkap penelitian ini berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dua variabel dan juga untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.

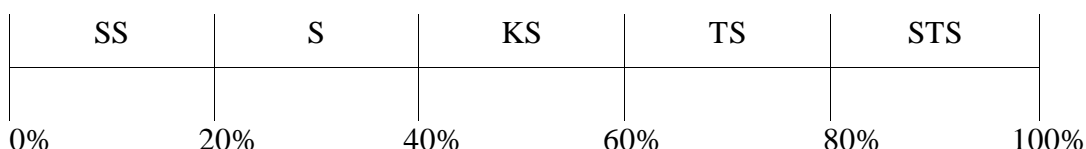
Metode yang digunakan penulis dalam menganalisis data adalah:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015) analisis deskriptif bertujuan untuk memberi gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji menjadi mudah dipahami bagi orang yang membacanya. Dalam penelitian ini analisis deskriptif diperlukan untuk

mengetahui bagaimana tanggapan responden dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang bagian produksi. Total dari nilai jawaban butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

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



Keterangan :

Skala	Kriteria penilaian
0% - 20%	Sangat Setuju
20% - 40%	Setuju
40% - 60%	Kurang Setuju
60% - 80%	Tidak Setuju
80% - 100%	Sangat Tidak Setuju

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan variabel (Y) untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pengolahan data analisis kuantitatif menggunakan kaidah statistik terhadap data berupa angka atau numerik, data kuantitatif berupa data mengenai aspek yang dapat dikuantifikasi, dalam bentuk angka (variabel yang dianalisis), dan hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara budaya organisasi variabel X dengan kinerja karyawan variabel Y dengan menggunakan *product moment*. Persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i^2)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\}\{n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

- r = koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), dimana:
 x = variabel bebas
 y = variabel terikat
 n = jumlah sampel

Tabel 3.7
 Koefisien Korelasi dan Tafsiran

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

(sugiyono, 2016)

3.8.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi variabel X dapat mempengaruhi kinerja karyawan variabel Y. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- KD = Koefisien Determinasi
 rs = Koefisien Korelasi
 (Dominikus Dolet Unaradjan, 2013)

3.8.2.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, maka selanjutnya dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t hitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- rs = Koefisien Korelasi
 n = jumlah sampel

Dimana rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

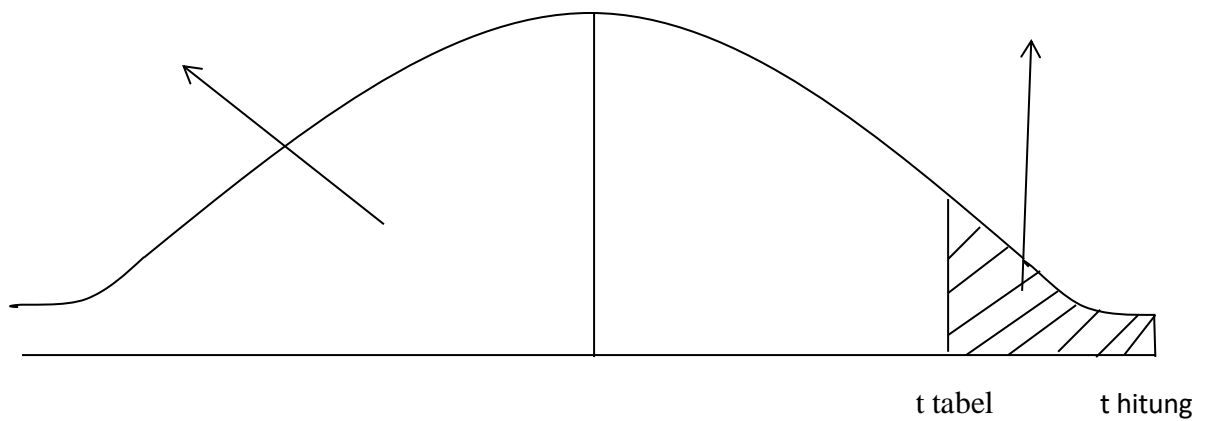
- Ho : r = 0, berarti tidak ada hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

- b. $H_a : r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Untuk menentukan nilai t tabel menggunakan $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$).

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria pengujiannya adalah:

- a. Terima H_0 jika nilai t hitung $<$ t tabel
Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai t hitung $>$ t tabel
Artinya ada hubungan yang nyata dan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Takagi Sari Multi Utama

PT. Takagi Sari Multi Utama terbentuk pada tahun 2003 dengan adanya *joint venture* yang dilakukan oleh 3 perusahaan yaitu, Takagi Seiko Corporation, PT. Sari Multi Utama dan Chori Pla-net Corporation. *Joint venture* adalah suatu kerangka perjanjian antara dua pihak perusahaan atau lebih yang memiliki tujuan yang sama dan penanaman modalnya bisa berasal dari luar negeri maupun dalam negeri. Tujuan dari dilakukannya *joint venture* oleh perusahaan-perusahaan ini adalah untuk menjalin kerja sama dengan orang lokal Indonesia agar mendapatkan izin dari pemerintah untuk mendirikan perusahaan asing di Indonesia.

Dalam hal ini perusahaan-perusahaan Jepang tersebut memilih Indonesia, karena perusahaan melihat pergerakan pasar yang bagus, tenaga kerja melimpah dan minat masyarakat Indonesia terhadap perkembangan teknologi transportasi cukup tinggi.

Pada 27 Mei 2003 PT. Takagi Sari Multi Utama mendapatkan izin pendirian perseroan berdasarkan Akta Perseroan. Lalu, beberapa bulan kemudian pada tanggal 1 Desember 2003 PT. Takagi Sari Multi Utama sudah bisa memulai produksi pertamanya.

PT. Takagi Sari Multi Utama merupakan perusahaan komponen plastik yang bergerak dalam bidang manufaktur dalam pembuatan produk *part item* untuk otomotif. Pelaksanaan produksi dilakukan secara bertahap, dimulai dengan memproduksi komponen dari eksterior kendaraan roda dua untuk memenuhi permintaan. Beberapa tahun terakhir permintaan konsumen terhadap transportasi melonjak tinggi terutama untuk kendaraan roda empat. Sehingga produksi berkembang lagi dengan memproduksi komponen untuk interior dan eksterior mobil.

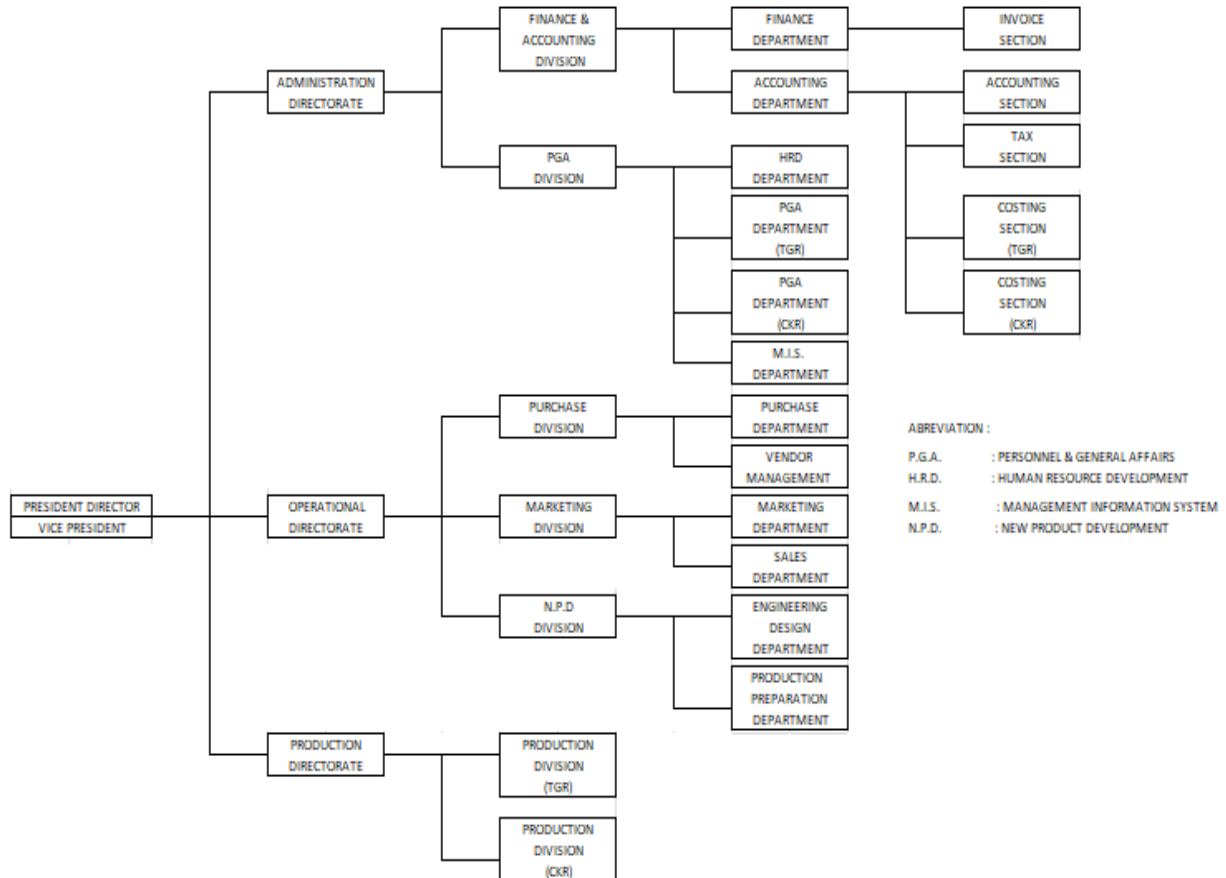
PT. Takagi Sari Multi Utama mempunyai 3 pabrik, tetapi sekarang hanya 2 pabrik yang aktif di Indonesia. Yang pertama terletak di Delta Silicon 1 kawasan Industrial di daerah Cikarang Selatan dan yang kedua terletak di Tangerang, sedangkan yang berada di Cimanggis sudah tidak aktif, karena lokasi pabrik yang tidak memenuhi syarat untuk menjalankan kegiatan di tengah-tengah masyarakat.

4.1.2 Kegiatan Usaha

PT. Takagi Sari Multi Utama merupakan perusahaan plastik komponen yang bergerak pada bidang manufaktur dengan memproduksi macam produk seperti eksterior kendaraan roda dua dan eksterior serta interior roda empat.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, diolah (2020)

4.1.4 Profil Responden

Penelitian ini profil responden digunakan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang yang melibatkan sebanyak 153 responden. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	82	53,6	53,6	53,6
perempuan	71	46,4	46,4	100,0
Total	153	100,0	100,0	

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas, maka jumlah responden laki laki sebanyak 82 responden dan responden perempuan sebanyak 71 responden.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18	6	3,9	3,9	3,9
19	46	30,1	30,1	34,0
20	71	46,4	46,4	80,4
21	27	17,6	17,6	98,0
23	1	,7	,7	98,7
24	1	,7	,7	99,3
27	1	,7	,7	100,0
Total	153	100,0	100,0	

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel diatas menunjukkan bahwa usia 18 tahun 6 responden atau 3,9%, usia 19 tahun 46 responden atau 30,1%, usia 20 tahun 71 responden atau 46,4%, usia 21

tahun 27 responden atau 17,6%, dan untuk usia 23, 23, serta 27 tahun 1 responden atau 0,7%.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	9,8	9,8	9,8
	SMK	138	90,2	90,2	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel diatas menunjukan bahwa lulusan terakhir tingkat SMA sebanyak 15 responden atau 9,8% dan lulusan SMK sebanyak 138 responden atau 90,2%.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Karakteristik responden menurut lama bekerja dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	,7	,7	,7
	5	1	,7	,7	1,3
	6	4	2,6	2,6	3,9
	7	1	,7	,7	4,6
	8	3	2,0	2,0	6,5
	9	3	2,0	2,0	8,5
	10	30	19,6	19,6	28,1

11	18	11,8	11,8	39,9
12	45	29,4	29,4	69,3
13	12	7,8	7,8	77,1
14	12	7,8	7,8	85,0
15	7	4,6	4,6	89,5
16	4	2,6	2,6	92,2
17	2	1,3	1,3	93,5
18	4	2,6	2,6	96,1
19	1	,7	,7	96,7
20	2	1,3	1,3	98,0
21	1	,7	,7	98,7
29	1	,7	,7	99,3
40	1	,7	,7	100,0
Total	153	100,0	100,0	

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang sudah bekerja selama 4 bulan ada 1 responden atau 0,7%, 5 bulan 1 responden atau 0,7%, 6 bulan 4 responden atau 2,6%, 7 bulan 1 responden arau 0,7%, 8 bulan 3 responden atau 2,0%, 9 bulan 3 responden atau 2,0%, 10 bulan 30 responden atau 19,6%, 11 bulan 18 responden atau 11,8%, 12 bulan 45 responden atau 29,4%, 13 bulan 12 responden atau 7,8%, 14 bulan 12 responden atau 7,8%, 15 bulan 7 responden atau 4,6%, 16 bulan 4 responden atau 2,6%, 17 bulan 2 responden atau 1,3%, 18 bulan 4 responden atau 2,6%, 19 bulan 1 responden atau 0,7 %, 20 bulan 2 responden atau 1,3%, 21 bulan 1 responden atau 0,7 %, 29 bulan 1 responden atau 0,7 %, dan 40 bulan 1 responden atau 0,7%.

5. Karakteristik responden berdasarkan posisi kerja

Karakteristik responden menurut posisi kerja dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik responden berdasarkan posisi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid OPERATOR	153	100,0	100,0	100,0

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan posisi kerja pada tabel diatas menunjukkan bahwa 153 responden atau 100% berada pada posisi operator.

4.2 Kondisi Pelaksanaan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Dibawah ini akan dijelaskan lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari budaya organisasi dan kinerja karyawan, dimana dari hasil setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

4.2.1 Budaya Organisasi

Untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, maka dapat dilihat dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Pola Perilaku

Tabel 4.6
Pendapat responden mengenai perusahaan menilai ketuntasan kerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	58	290	38
Setuju	4	77	308	50
Kurang Setuju	3	18	54	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	652	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $38+50 = 88\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah menilai ketuntasan kerja karyawan dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 58 responden atau 38% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan menilai ketuntasan

kerja karyawan, 77 responden atau 50% menyatakan setuju, 18 responden atau 12% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.7

Pendapat responden mengenai perusahaan menilai ketaatan karyawan terhadap intruksi yang telah diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	64	320	42
Setuju	4	86	344	56
Kurang Setuju	3	3	9	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	673	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $42+56 = 98\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah menilai ketaatan karyawan terhadap intruksi yang telah diberikan dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 64 responden atau 42% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan menilai ketaatan karyawan terhadap intruksi yang telah diberikan, 86 responden atau 56% menyatakan setuju, 3 responden atau 2% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.8

Pendapat responden mengenai perusahaan menilai kedisiplinan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	45	225	29
Setuju	4	77	308	50
Kurang Setuju	3	31	93	20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	626	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $29+50 = 79\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah menilai kedisiplinan karyawan dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 45 responden atau 29% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan menilai

kedisiplinan karyawan, 77 responden atau 50% menyatakan setuju dan 31 responden atau 20% menyatakan kurang setuju.

2. Norma-norma dan standar perilaku

Tabel 4.9

Pendapat responden mengenai perusahaan mengajak karyawan untuk bekerja gembira

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	54	270	35
Setuju	4	96	384	63
Kurang Setuju	3	3	9	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	663	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $35+63 = 97\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah mengajak karyawan untuk bekerja gembira dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 54 responden atau 35% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan mengajak karyawan untuk bekerja gembira, 96 responden atau 63% menyatakan setuju, 3 responden atau 2% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.10

Pendapat responden mengenai perusahaan menilai tindakan dan perilaku karyawan saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	67	335	44
Setuju	4	77	308	51
Kurang Setuju	3	9	27	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	670	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $44+51 = 95\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah menilai tindakan dan perilaku karyawan saat bekerja dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 67 responden atau

44% menyatakan sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan menilai tindakan dan perilaku karyawan saat bekerja, 77 responden atau 51% menyatakan setuju, 9 responden atau 6% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.11

Pendapat responden mengenai penerapan norma yang ada telah membentuk budaya organisasi yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	55	275	36
Setuju	4	90	360	59
Kurang Setuju	3	6	18	4
Tidak Setuju	2	2	4	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	657	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Dari tabel diatas, $36+59 = 95\%$ menunjukkan bahwa saat ini penerapan norma yang ada telah membentuk budaya organisasi yang baik dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 55 responden atau 36% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa penerapan norma yang ada telah membentuk budaya organisasi yang baik, 90 responden atau 59% menyatakan setuju, 6 responden atau 4% menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau 1% menyatakan tidak setuju.

3. Nilai-nilai terpenting (dominan)

Tabel 4.12

Pendapat responden mengenai perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pembersihan kepada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	58	290	38
Setuju	4	77	308	50
Kurang Setuju	3	18	54	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	652	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $38+50 = 88\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah memberikan pengarahan tentang nilai pembersihan kepada karyawan dan bukan

hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 58 responden atau 38% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pembersihan kepada karyawan, 77 responden atau 50% menyatakan setuju, 18 responden atau 12% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.13

Pendapat responden mengenai perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pemeliharaan kepada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	63	315	41
Setuju	4	81	324	53
Kurang Setuju	3	4	12	3
Tidak Setuju	2	5	10	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	661	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Dari tabel diatas, $41+53=94\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah memberikan pengarahan tentang nilai pemeliharaan kepada karyawan dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 63 responden atau 41% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pemeliharaan kepada karyawan, 81 responden atau 53% menyatakan setuju, 4 responden atau 3% menyatakan kurang setuju dan 5 responden atau 3% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.14

Pendapat responden mengenai perusahaan memberikan pengarahan tentang pembiasaan disiplin kepada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	45	225	29
Setuju	4	77	308	50
Kurang Setuju	3	31	93	20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	626	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $29+50 = 79\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah memberikan pengarahan tentang nilai pembiasaan disiplin kepada karyawan dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 45 responden atau 29% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan pengarahan tentang pembiasaan disiplin kepada karyawan, 77 responden atau 50% menyatakan setuju, 31 responden atau 20% menyatakan kurang setuju.

4. Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman

Tabel 4.15
Pendapat responden mengenai perusahaan menilai tata tertib yang diterapkan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	54	270	35
Setuju	4	96	384	63
Kurang Setuju	3	3	9	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	663	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Dari tabel diatas, $35+63 = 98\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah menilai tata tertib yang diterapkan karyawan saat bekerja dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 54 responden atau 35% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan menilai tata tertib yang diterapkan karyawan, 96 responden atau 63% menyatakan setuju, 3 responden atau 2% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.16
Pendapat responden mengenai perusahaan memberikan sanksi terhadap karyawan yang salah sudah tepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	67	335	44
Setuju	4	73	292	48
Kurang Setuju	3	5	15	3
Tidak Setuju	2	8	16	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	658	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $44+48 = 92\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah memberikan sanksi terhadap karyawan yang salah sudah tepat dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 67 responden atau 44% berpendapat bahwa sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan sanksi terhadap karyawan yang salah sudah tepat, 73 responden atau 48% menyatakan setuju, 5 responden atau 3% menyatakan kurang setuju dan 8 responden atau 5% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.17
Pendapat responden mengenai perusahaan memastikan karyawan disiplin dalam bertindak saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	57	285	37
Setuju	4	82	328	54
Kurang Setuju	3	9	27	6
Tidak Setuju	2	5	10	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	650	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $37+54 = 91\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah memastikan karyawan disiplin dalam bertindak saat bekerja dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 57 responden atau 37% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan memastikan karyawan disiplin dalam bertindak saat bekerja, 82 responden atau 54% menyatakan setuju, 9 responden atau 6% menyatakan kurang setuju dan 5 responden atau 3% menyatakan tidak setuju.

5. Suasana Organisasi

Tabel 4.18
Pendapat responden mengenai perusahaan dapat berinteraksi baik dengan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	67	335	44
Setuju	4	77	308	50
Kurang Setuju	3	9	27	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	670	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $44+50 = 94\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah berinteraksi baik dengan karyawan saat bekerja dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 67 responden atau 44% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan dapat berinteraksi baik dengan karyawan, 77 responden atau 50% menyatakan setuju, 9 responden atau 6% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.19

Pendapat responden mengenai suasana kerja dapat mendukung pencapaian kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	57	285	37
Setuju	4	90	360	59
Kurang Setuju	3	6	18	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	663	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $37+59 = 96\%$ menunjukkan bahwa suasana kerja dapat mendukung pencapaian kerja saat bekerja dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 57 responden atau 37% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa suasana kerja dapat mendukung pencapaian kerja, 90 responden atau 59% menyatakan setuju, 6 responden atau 4% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.20

Pendapat responden mengenai perusahaan membangun sikap karyawan untuk menghargai diri sendiri, orang lain, serta lingkungan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	58	290	38
Setuju	4	77	308	50
Kurang Setuju	3	18	54	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	652	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, $38+50 = 88\%$ menunjukkan bahwa saat ini perusahaan telah membangun sikap karyawan untuk menghargai diri sendiri, orang lain, serta

lingkungan perusahaan dan bukan hanya sekedar perencanaan tetapi dilakukan pemantauan sampai dengan akhir pekerjaan, maka dapat diketahui dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 58 responden atau 38% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa perusahaan membangun sikap karyawan untuk menghargai diri sendiri, orang lain, serta lingkungan perusahaan, 77 responden atau 50% menyatakan setuju, 18 responden atau 12% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.21
Rata-rata tanggapan responden terhadap indikator budaya organisasi

No	Indikator	Total tanggapan responden
1	Pola perilaku	653,6
2	Norma- norma dan standar perilaku	663,3
3	Nilai-nilai terpenting (dominan)	646,3
4	Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman	657
5	suasana organisasi	661,6
Rata-rata		656,36

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata total dari keseluruhan indikator budaya organisasi yaitu sebesar 656,36. Indikator yang berada diatas rata-rata total tanggapan responden adalah norma-norma dan standar perilaku sebesar 663,3, suasana organisasi sebesar 661,6, dan peraturan-peraturan yang menjadi pedoman sebesar 657. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi dengan 3 indikator tersebut sudah berjalan baik. Sedangkan indikator yang berada dibawah rata-rata total tanggapan responden adalah pola perilaku sebesar 653,6 dan nilai-nilai terpenting (dominan) sebesar 646,4. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi dengan 2 indikator tersebut belum berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel budaya organisasi (X), dengan perhitungan SPSS diperoleh hasil :

Tabel 4.22
Hasil Statistik Budaya Organisasi

N	Valid	153
	Missing	0
Mean		64,29
Median		64,00
Mode		60
Range		31
Minimum		44
Maximum		75
Sum		9836

Sumber : Output SPSS 23, diolah (2020)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik budaya organisasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64,29, dengan range 31 dan total skor sebesar 9836. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi yang ada di PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiris sebesar 64,29 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiris lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $64,29 > 45$ maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel budaya organisasi (X) dapat dikatakan baik.

4.2.2 Kinerja Karyawan

1. Kualitas

Tabel 4.23

Pendapat responden mengenai hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	57	285	37
Setuju	4	86	344	56
Kurang Setuju	3	7	21	5
Tidak Setuju	2	3	6	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	656	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 57 responden atau 37% berpendapat sangat setuju dengan

instrumen yang menyatakan bahwa hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, 86 responden atau 56% menyatakan setuju, 7 responden atau 5% menyatakan kurang setuju dan 3 responden atau 2% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.24

Pendapat responden mengenai karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	25	125	16
Setuju	4	61	244	40
Kurang Setuju	3	45	135	29
Tidak Setuju	2	22	44	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	548	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 25 responden atau 16% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian, 61 responden atau 40% menyatakan setuju, 45 responden atau 29% menyatakan kurang setuju dan 22 responden atau 14% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.25

Pendapat responden mengenai karyawan mengikuti arahan yang ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	27	135	18
Setuju	4	116	464	76
Kurang Setuju	3	10	30	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	629	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 27 responden atau 18% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan mengikuti arahan yang ditentukan, 116 responden atau 76% menyatakan setuju, 10 responden atau 7% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.26
Pendapat responden mengenai karyawan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	12
Setuju	4	63	252	41
Kurang Setuju	3	45	135	29
Tidak Setuju	2	27	54	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	531	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 18 responden atau 63% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan, 63 responden atau 41% menyatakan setuju, 45 responden atau 29% menyatakan kurang setuju dan 27 responden atau 18% menyatakan tidak setuju.

2. Kuantitas

Tabel 4.27
Pendapat responden mengenai hasil Pekerjaan Karyawan sesuai target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	45	225	29
Setuju	4	81	324	53
Kurang Setuju	3	27	81	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	630	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 45 responden atau 29% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa hasil kerja karyawan sesuai target, 81 responden atau 53% menyatakan setuju, 27 responden atau 18% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.28

Pendapat responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	39	195	26
Setuju	4	71	284	46
Kurang Setuju	3	34	102	22
Tidak Setuju	2	9	18	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	599	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 39 responden atau 26% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan, 71 responden atau 46% menyatakan setuju, 34 responden atau 22% menyatakan kurang setuju dan 9 responden atau 6% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.29

Pendapat responden mengenai karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	40	200	26
Setuju	4	75	300	49
Kurang Setuju	3	26	78	17
Tidak Setuju	2	12	24	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	602	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 40 responden atau 26% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan, 75 responden atau 49% menyatakan setuju, 26 responden atau 17% menyatakan kurang setuju dan 12 responden atau 8% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.30
Pendapat responden mengenai karyawan melaksanakan tugas hingga selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	57	285	37
Setuju	4	86	344	56
Kurang Setuju	3	7	21	5
Tidak Setuju	2	3	6	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	656	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 57 responden atau 37% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan melaksanakan tugas hingga selesai, 86 responden atau 56% menyatakan setuju, 7 responden atau 5% menyatakan kurang setuju dan 3 responden atau 2% menyatakan tidak setuju.

3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.31
Pendapat responden mengenai karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	25	125	16
Setuju	4	59	236	39
Kurang Setuju	3	45	135	29
Tidak Setuju	2	24	48	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	544	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 25 responden atau 16% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan, 59 responden atau 39% menyatakan setuju, 45 responden atau 29% menyatakan kurang setuju dan 24 responden atau 16% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.32
Pendapat responden mengenai karyawan mampu melaksanakan tugas yang
dibebankan kepadanya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	27	135	18
Setuju	4	116	464	76
Kurang Setuju	3	10	30	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	629	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 27 responden atau 18% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, 116 responden atau 76% menyatakan setuju, 10 responden atau 7% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.33
Pendapat responden mengenai karyawan selalu berusaha dengan baik dalam
melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	12
Setuju	4	70	280	46
Kurang Setuju	3	43	129	28
Tidak Setuju	2	22	44	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	543	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 18 responden atau 12% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan selalu berusaha dengan baik dalam melakukan pekerjaan, 70 responden atau 46% menyatakan setuju, 43 responden atau 28% menyatakan kurang setuju dan 22 responden atau 14% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.34
Pendapat responden mengenai karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	45	225	29
Setuju	4	81	324	53
Kurang Setuju	3	27	81	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	630	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 45 responden atau 29% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal, 81 responden atau 53% menyatakan setuju, 27 responden atau 18% menyatakan kurang setuju.

4. Tanggung Jawab

Tabel 4.35
Pendapat responden mengenai karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	39	195	26
Setuju	4	71	284	46
Kurang Setuju	3	34	102	22
Tidak Setuju	2	9	18	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	599	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 39 responden atau 26% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, 71 responden atau 46% menyatakan setuju, 34 responden atau 22% menyatakan kurang setuju dan 9 responden atau 6% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.36
Pendapat responden mengenai karyawan memeriksa kembali pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	39	195	26
Setuju	4	75	300	49
Kurang Setuju	3	27	81	18
Tidak Setuju	2	12	24	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	600	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 39 responden atau 26% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan memeriksa kembali pekerjaannya, 75 responden atau 49% menyatakan setuju, 27 responden atau 18% menyatakan kurang setuju dan 12 responden atau 8% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.37
Pendapat responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	27	135	18
Setuju	4	116	464	76
Kurang Setuju	3	10	30	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		153	629	100

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 153 orang, 27 responden atau 18% berpendapat sangat setuju dengan instrumen yang menyatakan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP, 116 responden atau 76% menyatakan setuju, 10 responden atau 7% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.38
Rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kinerja karyawan

No	Indikator	Total tanggapan responden
1	Kualitas	653,6
2	Kuantitas	663,3
3	Pelaksanaan tugas	646,3
4	Tanggung jawab	657
rata-rata		655,05

Sumber : data primer (kuesioner) diolah menggunakan SPSS 23 (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata total dari keseluruhan indikator kinerja karyawan yaitu sebesar 655,05. Indikator yang berada diatas rata-rata total tanggapan responden adalah kuantitas sebesar 663,3, dan tanggung jawab sebesar 657. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja karyawan dengan 2 indikator tersebut sudah berjalan baik. Sedangkan indikator yang berada dibawah rata-rata total tanggapan responden adalah kualitas sebesar 653,6 dan pelaksanaan tugas sebesar 646,3. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja karyawan dengan 2 indikator tersebut belum berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kinerja (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil :

Tabel 4.39
Hasil Statistik Kinerja Karyawan

N	Valid	153
	Missing	0
Mean		58,99
Median		60,00
Mode		60
Range		33
Minimum		42
Maximum		75
Sum		9025

Sumber : Output SPSS 23, diolah (2020)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 58,99, dengan

range 33 dan total skor sebesar 9025. Untuk mengetahui penerapan kinerja karyawan yang ada di PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiris sebesar 58,99 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiris lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $58,99 > 45$ maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

4.3 Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Takagi Sari Multi Utaman Cikarang

4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dengan jumlah responden 153 orang.

Tabel 4.40
Hasil analisis koefisien korelasi

Correlations			
		TotalX	TotalY
TotalX	Pearson Correlation	1	,473**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	153	153
TotalY	Pearson Correlation	,473**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	153	153

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

Tabel output tersebut menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dapat diketahui dari korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0,473 Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan

antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan berada pada interval cukup tinggi.

Tabel 4.41
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval	Persentase	Tingkat Validitas
0,800 – 1,000		Sangat Tinggi
0,600 – 0,799		Tinggi
0,400 – 0,599	0.473	Cukup Tinggi
0,200 – 0,399		Rendah
0,000 – 0,199		Sangat Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang terdapat pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang memiliki hubungan positif yang cukup tinggi dengan kinerja karyawan.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,473_2 \times 100\%$$

$$KD = 0,2237 \times 100\%$$

$$KD = 22,37\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 22,37% sedangkan sisanya sebesar 77,63% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi.

4.3.3 Uji Hipotesis Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya :

- a. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df-2) $n-2$ atau $153-2 = 151$. Hasilnya yang diperoleh adalah 1.65501

- b. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari beberapa nilai t_{tabel} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t = 0,473 \sqrt{\frac{153-2}{1-0,2237}}$$

$$t = 0,473 \sqrt{\frac{151}{0,7763}}$$

$$t = 0,473 \sqrt{194,512}$$

$$t = 0,473 \times 13,9467$$

$$t = 6,59678$$

4.3.4 Menentukan Hipotesis Statistik

Adapun dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

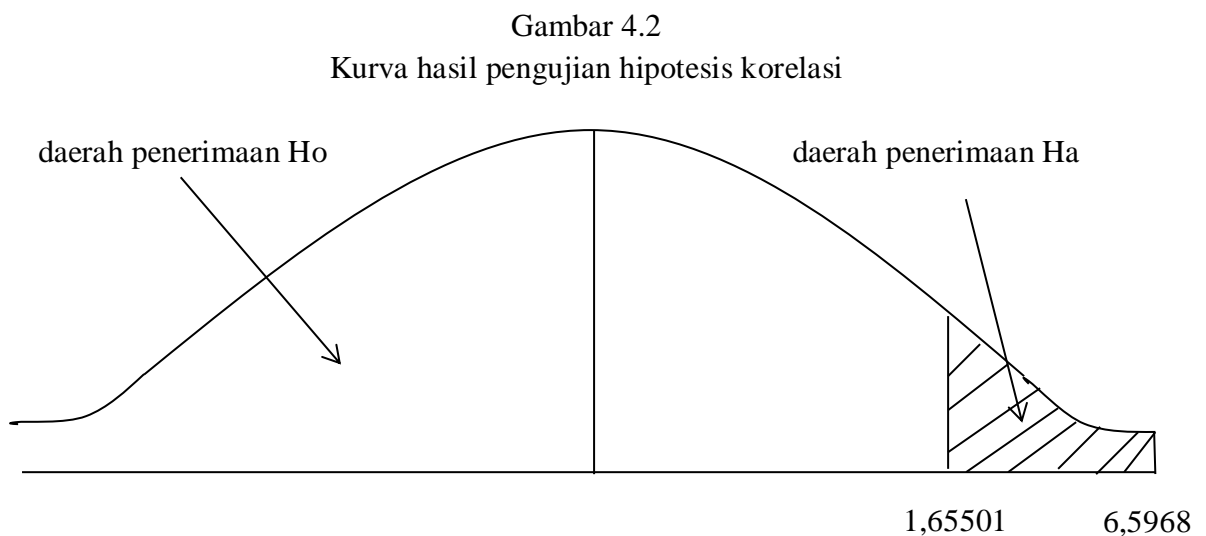
➤ H_0 ($\rho \leq 0$)

Tidak terdapat hubungan yang positif dan nyata antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

➤ H_a ($\rho > 0$)

Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,5968 dan t_{tabel} sebesar 1,65501, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,5968 > 1,65501$) artinya tolak H_0 terima H_a .



Berdasarkan perhitungan dan kurva diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil penelitian, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Budaya organisasi pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarkan menunjukkan skor rata-rata empiris sebesar 64,29 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Skor rata-rata empiris lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $64,29 > 45$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel budaya organisasi (X) dapat dikatakan baik.

Kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarkan menunjukkan skor rata-rata empiris sebesar 58,99 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Skor rata-rata empiris lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $58,99 > 45$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.40, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang cukup tinggi dengan kinerja karyawan. Pada tabel 4.40 dapat diketahui korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan didapat nilai korelasi sebesar 0,473. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 22,37%, sedangkan sisanya sebesar 77,63% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,5968 dan t_{tabel} sebesar 1,65501, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,5968 > 1,65501$) artinya tolak H_0 terima H_a .

4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang dengan menggunakan 153 responden mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang. Penulis mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang menunjukkan hubungan yang cukup tinggi dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,473 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,5968 dan t_{tabel} sebesar 1,65501, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,5968 > 1,65501$) artinya tolak H_0 terima H_a , artinya terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian sebelumnya yang sebagaimana telah dilakukan oleh Ilham Fahri Wijaya pada tahun (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara hubungan budaya

organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Babakanpari. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,832, dan didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 69,06%. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $11.5722 > 2.0000$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari 5 indikator variabel budaya organisasi (X) diatas, setelah dihitung nilai skor total dan rata-ratanya skor terbesar terdapat pada indikator norma- norma dan standar perilaku dengan total skor 1990 dengan rata-rata 663,3, artinya norma- norma dan standar perilaku pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang sudah berjalan dengan baik, dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator nilai-nilai terpenting (dominan) dengan total skor 1939 dengan rata-rata 646,3, dimana perusahaan harus lebih mengontrol karyawan dalam penerapan nilai-nilai terpenting (dominan). Kemudian didapatkan skor rata-rata empiris sebesar 64,29 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Skor rata-rata empiris lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $64,29 > 45$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel budaya organisasi (X) dapat dikatakan baik.

Kemudian untuk hasil dari 4 indikator variabel kinerja karyawan (Y) diatas, setelah dihitung nilai skor total dan rata-ratanya skor terbesar terdapat pada indikator kuantitas dengan total skor 2487 dengan rata-rata 663,3, artinya kuantitas pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang sudah berjalan baik, dan sebaliknya nilai terendah terdapat pada indikator pelaksanaan tugas dengan total skor 2346 dengan rata-rata 646,3, dimana perusahaan harus lebih tegas dan mengontrol karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian didapatkan skor rata-rata empiris sebesar 58,99 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Skor rata-rata empiris lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $58,99 > 45$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis data statistik dari kuesioner yang disebarakan, survey dan wawancara serta pembahasan mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan budaya organisasi pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang sudah baik. Hal tersebut terbukti dengan hasil skor yang didapatkan melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada 153 responden. Dimana hasil pengolahan data menunjukkan nilai skor rata-rata empiris sebesar 64,29 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Skor rata-rata empiris lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $64,29 > 45$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel budaya organisasi (X) dapat dikatakan baik. Selain itu pada variabel budaya organisasi (X) dapat diketahui indikator norma-norma dan standar perilaku memiliki total skor rata-rata paling tinggi sebesar 663,3 dibanding dengan total skor rata-rata indikator lainnya. Artinya pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, indikator norma-norma dan standar perilaku memiliki nilai rata-rata paling tinggi pada variabel buday organisasi (X).
2. Penerapan kinerja karyawan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang sudah baik. Hal tersebut terbukti dengan hasil skor yang didapatkan melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada 153 responden. Dimana hasil pengolahan data menunjukkan nilai skor rata-rata empiris sebesar 58,99 dan skor teoritis sebesar 45. Skor rata-rata empiris lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $58,99 > 45$, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik. Pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui indikator kuantitas memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 663,3 dibanding dengan total skor rata-rata indikator lainnya. Artinya pada PT.

Takagi Sari Multi Utama Cikarang, indikator kuantitas memiliki nilai rata-rata paling tinggi pada variabel kinerja karyawan (Y).

3. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,473 (cukup tinggi), koefisien determinasi menunjukkan kontribusi budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 22,37% sedangkan sisanya sebesar 77,63% dipengaruhi oleh faktor lain diluar budaya organisasi. Diketahui hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,5968 dan t_{tabel} sebesar 1,65501, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,5968 > 1,65501$) artinya tolak H_0 terima H_a .

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis juga menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan pada PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Untuk PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang, antara lain sebagai berikut:

1. Dari uji hipotesis yang dilakukan, terdapat nilai t_{hitung} sebesar 6,59678 dan t_{tabel} sebesar 1.65501. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang baik antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mempertahankan atau meningkatkan budaya organisasi yang ada seperti pola perilaku, norma-norma, nilai-nilai terpenting, peraturan-peraturan dan suasana organisasi
2. Untuk meningkatkan hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan agar lebih kuat, perusahaan sebaiknya melakukan pendekatan kembali kepada karyawan mengenai betapa pentingnya budaya organisasi dengan kinerja karyawan, agar budaya tersebut melekat pada diri seorang karyawan, sehingga karyawan dengan sendirinya akan merasa memiliki perusahaan, dengan begitu karyawan akan bekerja dengan lebih baik lagi.
3. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal perusahaan tentu harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik tentu dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik pula. dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil dari pembahasan yang dipaparkan oleh peneliti, indikator kuantitas memiliki posisi pertama dengan total nilai skor paling

tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal PT. Takagi Sari Multi Utama Cikarang dapat meningkatkan indikator lainnya dan menjaga indikator yang sudah memiliki kondisi yang baik.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut agar memperoleh hasil yang lebih baik. Bagi pihak-pihak yang tertarik untuk meneliti hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan secara mendalam, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu budaya organisasi, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah atau mengganti variabel independen lainnya sebagai perbandingan yang lebih dalam dan pengetahuan yang lebih luas. Seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain. Dengan demikian diharapkan akan memberikan hasil yang maksimal dan lebih lengkap bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ERLANGGA.
- Bateman, Thomas S. dan Snell, Scott A. (2014). *Manajemen*. Edisi ke sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Bernadin, John H. (2003). *Human resource Management: an Experiential Approach*. Boston: Irwin/Mc Graw-Hill.
- Bohlander, George., & Snell, Scott. (2010). *Principle of Human Resource Management, 15th ed*. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Dessler. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gray. (2011). *Human Resource Management*. Pearson Education, Florida: International University.
- Dolet Unaratjan, Dominikus. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atmajaya.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson J.L; dkk. (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binapura Aksara Publisser.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mia Lasmi, Wardiah. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung, CV.Pustaka Setia.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Ismail. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Perubahan Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Gralia Indonesia.

- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pasalong, Harbani. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pidarta, Made. (2010). *Perencanaan Pendidikan Partisipasi dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Andi Publisher.
- Rivai, Veitzal. dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. and Coutler, Mary. (2010) *Manajemen*. Edisi ke sepuluh. Jakarta: ERLANGGA.
- Rusdiyah, Ike. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit, CV. ANDI OFFSET.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri sipil*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suswanto. dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Swenepol, Ben. (2008). *Human Resource Management*. South Africa, The Berne Convention.
- Tan, Victor S L. (2004). *Change to win*. Times Books International. Singapore.
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

_____. (2012). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Yuniarsih, Tjutju. Dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raden Anggris Koesoeharyo
Alamat : Padurenan Rt 09 Rw 11 No.03 Kel. Pabuaran – Kec.
Cibinong – Kab. Bogor – Jawa barat - 16916
Tempat dan tanggal lahir : Gunung Kidul, 08 November 1996
Umur : 23 tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Cijujung 1
• SMP : SMP N 3 Cibinong
• SMA : SMA N 3 Cibinong
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2020
Peneliti,

Raden Anggris Koesoeharyo

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI dan KINERJA KARYAWAN

(Diisi oleh Karyawan)

Identitas Responden

1. Jenis kelamin :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Lama Bekerja :
5. Posisi Kerja :

Petunjuk: Berilah tanda Silang (X) pada setiap jawaban yang sesuai dengan jawaban anda pada tempat yang telah kami sediakan. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

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

Budaya Organisasi

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pola Perilaku						
1.	Perusahaan menilai ketuntasan kerja karyawan					
2.	Perusahaan menilai ketaatan karyawan terhadap intruksi yang telah diberikan					
3.	Perusahaan menilai kedisiplinan karyawan					

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Norma-norma dan Standar Perilaku						
4.	Perusahaan mengajak karyawan untuk berkerja dengan gembira					
5.	Perusahaan menilai tindakan dan perilaku karyawan saat bekerja					
6.	Penerapan norma yang ada telah membentuk budaya organisasi yang baik					
Nilai-nilai terpenting (Dominan)						
7.	Perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pembersihan kepada karyawan					
8.	Perusahaan memberikan pengarahan tentang nilai pemeliharaan kepada karyawan					
9.	Perusahaan memberikan pengarahan tentang pembiasaan disiplin kepada karyawan					
Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman						
10.	Perusahaan menilai tata tertib yang diterapkan karyawan					
11.	Perusahaan memberikan sanksi terhadap karyawan yang salah sudah tepat					
12.	Perusahaan memastikan karyawan disiplin dalam bertindak saat bekerja					
Suasana Organisasi						
13.	Perusahaan dapat berinteraksi baik dengan karyawan					
14.	Suasana kerja dapat mendukung pencapaian kerja					
15.	Perusahaan membangun sikap karyawan untuk menghargai diri sendiri, orang lain, serta lingkungan perusahaan					

Kinerja Karyawan

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

Lampiran 2

Correlations																	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TotalX	
X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	1 .540* 153	.534* .000 153	.443* .000 153	.461* .000 153	.351* .000 153	1,000* .000 153	.466* .000 153	.534* .000 153	.443* .000 153	.300* .000 153	.368* .000 153	.451* .000 153	.467* .000 153	1,000* .000 153	.748* .000 153	
X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.540* .000 153	1 .000 153	.379* .000 153	.507* .000 153	.726* .000 153	.565* .000 153	.540* .000 153	.842* .000 153	.379* .000 153	.507* .000 153	.695* .000 153	.597* .000 153	.726* .000 153	.602* .000 153	.540* .000 153	.814* .000 153
X3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.534* .000 153	.379* .000 153	1 .000 153	.354* .000 153	.483* .000 153	.354* .000 153	.534* .000 153	.308* .000 153	1,000* .000 153	.354* .000 153	.436* .000 153	.377* .000 153	.483* .000 153	.432* .000 153	.534* .000 153	.680* .000 153
X4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.443* .000 153	.507* .000 153	.354* .000 153	1 .000 153	.562* .000 153	.635* .000 153	.443* .000 153	.537* .000 153	.354* .000 153	1,000* .000 153	.544* .000 153	.657* .000 153	.562* .000 153	.793* .000 153	.443* .000 153	.762* .000 153
X6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.461* .000 153	.726* .000 153	.483* .000 153	.562* .000 153	1 .000 153	.564* .000 153	.461* .000 153	.571* .000 153	.483* .000 153	.562* .000 153	.806* .000 153	.600* .000 153	1,000* .000 153	.695* .000 153	.461* .000 153	.832* .000 153
X6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.351* .000 153	.565* .000 153	.354* .000 153	.635* .000 153	.564* .000 153	1 .000 153	.351* .000 153	.495* .000 153	.354* .000 153	.635* .000 153	.528* .000 153	.791* .000 153	.620* .000 153	.351* .000 153	.715* .000 153	
X7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	1,000* .000 153	.540* .000 153	.534* .000 153	.443* .000 153	.461* .000 153	.351* .000 153	1 .000 153	.466* .000 153	.534* .000 153	.443* .000 153	.300* .000 153	.368* .000 153	.451* .000 153	.467* .000 153	1,000* .000 153	.748* .000 153
X8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.466* .000 153	.842* .000 153	.308* .000 153	.537* .000 153	.571* .000 153	.495* .000 153	.466* .000 153	1 .000 153	.308* .000 153	.537* .000 153	.502* .000 153	.512* .000 153	.571* .000 153	.695* .000 153	.466* .000 153	.710* .000 153
X9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.534* .000 153	.379* .000 153	1,000* .000 153	.354* .000 153	.483* .000 153	.354* .000 153	.534* .000 153	.308* .000 153	1 .000 153	.354* .000 153	.436* .000 153	.377* .000 153	.483* .000 153	.432* .000 153	.534* .000 153	.680* .000 153
X10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.443* .000 153	.507* .000 153	.354* .000 153	1,000* .000 153	.562* .000 153	.635* .000 153	.443* .000 153	.537* .000 153	.354* .000 153	1 .000 153	.544* .000 153	.657* .000 153	.562* .000 153	.793* .000 153	.443* .000 153	.762* .000 153
X11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.300* .000 153	.695* .000 153	.436* .000 153	.544* .000 153	.806* .000 153	.528* .000 153	.300* .000 153	.502* .000 153	.436* .000 153	.544* .000 153	1 .000 153	.536* .000 153	.606* .000 153	.647* .000 153	.300* .000 153	.773* .000 153
X12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.368* .000 153	.597* .000 153	.377* .000 153	.657* .000 153	.600* .000 153	.791* .000 153	.368* .000 153	.512* .000 153	.377* .000 153	.657* .000 153	.536* .000 153	1 .000 153	.600* .000 153	.848* .000 153	.368* .000 153	.742* .000 153
X13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.451* .000 153	.726* .000 153	.483* .000 153	.562* .000 153	1,000* .000 153	.564* .000 153	.451* .000 153	.571* .000 153	.483* .000 153	.562* .000 153	.806* .000 153	.600* .000 153	1 .000 153	.695* .000 153	.451* .000 153	.832* .000 153
X14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.467* .000 153	.602* .000 153	.432* .000 153	.793* .000 153	.695* .000 153	.820* .000 153	.467* .000 153	.695* .000 153	.432* .000 153	.793* .000 153	.647* .000 153	.848* .000 153	.695* .000 153	1 .000 153	.467* .000 153	.864* .000 153
X15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	1,000* .000 153	.540* .000 153	.534* .000 153	.443* .000 153	.461* .000 153	.351* .000 153	1,000* .000 153	.466* .000 153	.534* .000 153	.443* .000 153	.300* .000 153	.368* .000 153	.451* .000 153	.467* .000 153	1 .000 153	.748* .000 153
TotalX	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) n	.748* .000 153	.814* .000 153	.680* .000 153	.762* .000 153	.832* .000 153	.715* .000 153	.748* .000 153	.710* .000 153	.680* .000 153	.762* .000 153	.773* .000 153	.742* .000 153	.832* .000 153	.864* .000 153	.748* .000 153	1 .000 153

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

Lampiran 3

		Correlations															
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1															
	Sig. (2-tailed)																
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y2	Pearson Correlation	,114	1														
	Sig. (2-tailed)	,160															
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y3	Pearson Correlation	,460**	,046	1													
	Sig. (2-tailed)	,000	,574														
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y4	Pearson Correlation	-,108	,672**	-,046	1												
	Sig. (2-tailed)	,186	,000	,583													
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y5	Pearson Correlation	,478**	-,141	,525**	-,216**	1											
	Sig. (2-tailed)	,000	,083	,000	,007												
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y6	Pearson Correlation	,444**	,301**	,625**	-,107	,444**	1										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,015	,000											
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y7	Pearson Correlation	,363*	,007	,572**	,122	,420**	,743**	1									
	Sig. (2-tailed)	,000	,233	,000	,133	,000	,000										
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y8	Pearson Correlation	1,000**	,114	,460**	-,108	,478**	,444**	,363*	1								
	Sig. (2-tailed)	,000	,160	,000	,186	,000	,000	,000									
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y9	Pearson Correlation	,081	,071*	,023	,705**	-,175	,340**	,061	,081	1							
	Sig. (2-tailed)	,317	,000	,782	,000	,031	,000	,466	,317								
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y10	Pearson Correlation	,460**	,046	1,000**	-,046	,525**	,625**	,572**	,460**	,023	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,574	,000	,583	,000	,000	,000	,000	,782							
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y11	Pearson Correlation	-,083	,612**	-,021	,015*	-,210**	-,170*	,108	-,083	,610**	-,021	1					
	Sig. (2-tailed)	,300	,000	,700	,000	,007	,036	,184	,300	,000	,700						
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y12	Pearson Correlation	,478**	-,141	,525**	-,216**	1,000**	,444**	,420**	,478**	-,175	,525**	-,210**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,083	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,031	,000	,007					
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y13	Pearson Correlation	,444**	,301**	,625**	-,107	,444**	1,000**	,743**	,444**	,340**	,625**	,170*	,444**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,036	,000					
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y14	Pearson Correlation	,407**	,107	,608**	,007	,466**	,760**	,082**	,407**	,070	,608**	,083	,466**	,760**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,100	,000	,234	,000	,000	,000	,000	,300	,000	,307	,000	,000			
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Y15	Pearson Correlation	,460**	,046	1,000**	-,046	,525**	,625**	,572**	,460**	,023	1,000**	-,021	,525**	,625**	,608**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,574	,000	,583	,000	,000	,000	,000	,782	,000	,700	,000	,000	,000		
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
TotalY	Pearson Correlation	,578**	,563**	,603**	,436**	,500**	,872**	,742**	,578**	,522**	,603**	,414**	,500**	,872**	,766**	,603**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	153	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	153	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	15

Lampiran 5

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

→ **Reliability**

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	153	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	153	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	15

Lampiran 6

```

>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
>not be mapped to a valid backend locale.
GET
  FILE='D:\SPSS SM\Input Output\Input data kuesioner.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=TotalX TotalY
  /PRINT=ONE-TAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations


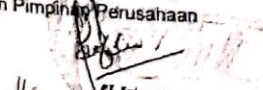
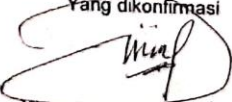
[DataSet1] D:\SPSS SM\Input Output\Input data kuesioner.sav

Correlations

		TotalX	TotalY
TotalX	Pearson Correlation	1	,473**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	153	153
TotalY	Pearson Correlation	,473**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	153	153

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

Lampiran 7

 <p>PT. Takagi Sari Multi Utama</p>	<h2>PT. TAKAGI SARI MULTI UTAMA</h2>
<p>Head Office & Factory Tangerang : Jl. Industri Raya IV Blok AF 9-10, Kawasan Industri Jatake, Tangerang 15710, Banten, Indonesia. Telp.: 62-021-590-2307/590-2308/590-2310, Fax.: 62-021-590-2309 Factory Cikarang : Delta Silicon Industrial Park, Jl. Kruing III Blok L8 No. 2-3 Desa Sukaresmi, Cikarang Selatan, Bekasi 17550, Jawa Barat, Indonesia. Telp.: 62-021-8911-8098, Fax.: 62-021-8911-8099</p>	
<p>No : 015/PGA/TSC-TNG/IV/2019 Tanggal : 04 April 2019 Lampiran : - Perihal : Tanggapan Surat Permohonan Pelaksanaan Kerja Praktek</p>	
<p>Kepada Yth. : Dekan Bidang Akademik Universitas Pakuan</p>	
<p>Up. Ketut Sinarta, Ak., MM., CA.</p>	
<p>Dengan hormat,</p>	
<p>Menanggapi surat permohonan No.262/W.D.1/FE-UP/III/2019 tentang permohonan pelaksanaan kerja praktek yang sudah disampaikan kepada kami, bahwa kami menerima mahasiswa/wi yang tersebut dibawah ini :</p>	
<p>1. Raden Anggris Koesoeharyo , NPM : 021115187</p>	
<p>Beberapa hal perlu kami sampaikan adalah sbb :</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Kerja Praktek di PT. Takagi Sari Multi Utama-Factory Cikarang. 2. Mulai Kerja Praktek tanggal 15 April 2019 – 30 Juni 2019 3. Waktu Kerja Praktek hari Senin-Jumat, Pukul 07.45 – 17.00 WIB. 4. Pria rambut pendek rapi & Wanita jika menggunakan jilbab warna hitam, cara memakainya dimasukkan kedalam krah baju. 5. Seragam selama pelaksanaan Kerja Praktek adalah Putih-Hitam (Baju lengan pendek warna putih (kecuali wanita yang memakai jilbab menggunakan lengan panjang) & celana panjang warna hitam/bahan kain (bukan jeans)/model standar). 6. Membawa pass foto ukuran 2 x 3 memakai baju putih (jika memakai jilbab warna hitam) dengan latar belakang merah, 4 lembar. 7. Bersedia mematuhi seluruh peraturan perusahaan. 8. Akomodasi dan transportasi selama Kerja Praktek menjadi tanggung jawab Siswa. 9. Asuransi yang berkaitan dengan kecelakaan kerja saat masa pelaksanaan Kerja Praktek ditanggung oleh pihak Akademik. 10. Tidak membawa kendaraan bermotor tanpa dilengkapi surat-surat lengkap (SIM & STNK). 11. Pelanggaran Tata tertib & Peraturan perusahaan dianggap tidak siap untuk melaksanakan Kerja Praktek dan akan dikembalikan ke Akademik. 	
<p>Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.</p>	
<p>Cikarang , 4 April 2019 Hormat Kami, a/n Pimpinan Perusahaan</p>  <p>PT. Takagi Sari Multi Utama Agus Yuhara (Division Head PGA) Assitant Director Administration</p>	<p>Yang dikonfirmasi</p>  <p>Ketut Sunarta, Ak., MM., CA. Dekan Bidang Akademik Universitas Pakuan</p>
<p>Cc: File</p>	