

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.SYAKA PUTRA TRANSINDO  
JAKARTA.**

*Oleh :*  
*Udin Ahidin, S.E., M.M.*  
*Amin Mutaqin, S.E.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi yang ada dalam PT Syaka Putra Transindo Jakarta. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang ada pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta, dan mengetahui apakah terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif/hubungan, dengan penentuan sampel yaitu sampel jenuh/sensus, metode pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik Wawancara, kuesioner dan Observasi. Teknik wawancara dilakukan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi, teknik kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 57 karyawan untuk mengumpulkan data dengan meminta setiap karyawan menjawab setiap pernyataan yang tertera di kuesioner yang diberikan, teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung kepada karyawan yang sedang bekerja. Metode analisis data penulis menggunakan teknik kuantitatif yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji korelasi, uji determinasi dan uji Hipotesis (uji-t).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi yang terdapat di PT Syaka Putra Transindo masih baik. Hal ini dibuktikan oleh hasil analisis statistik deskriptif jawaban responden, di mana yang paling dominan adalah menjawab setuju yaitu sebesar 46.84 %. Tingkat kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta sudah berada pada kondisi yang baik. Hal ini dibuktikan oleh hasil analisis statistik deskriptif jawaban responden, di mana yang paling dominan adalah menjawab setuju yaitu sebesar 47.02%. Terdapat hubungan yang positif kuat antara Budaya organisasi dan Kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,73. Kontribusi ( $r^2/KD$ ) Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta sebesar 53,29%. Tingkat signifikansi hubungan Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,84 > 2,004$ )

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi dan Kinerja

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan roda penggerak pembangunan, dalam hal ini difokuskan kepada pembangunan organisasi atau perusahaan. SDM merupakan aset perusahaan yang tidak bisa dibeli, memiliki karakteristik yang beraneka ragam, dan butuh penanganan khusus. Penetapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya yaitu, melalui pembentukan budaya yang tepat di perusahaan. Budaya organisasi yang positif tentunya akan memberikan pengaruh positif kepada pelaku usaha atau karyawan sehingga mampu mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih besar.

Budaya organisasi berbeda dengan peraturan, peraturan dibuat untuk mengikat dan memaksa serta memberi sanksi bagi setiap pelanggarnya. Sedangkan, budaya organisasi tidak dapat dipaksakan. Jika ada yang melanggar budaya organisasi, maka hukuman yang ada akan bersifat psikis karena pelanggarnya berkemungkinan menjadi bahan pembicaraan atau tidak disukai oleh rekan kerjanya. Achmad Sobirin (2007), budaya dilaksanakan untuk melaksanakan suatu kesepakatan, tanpa ada paksaan.

Di lihat dari kondisi perusahaan yang ada pada PT Syaka Putra Transindo di lapangan, beberapa hal yang ditemukan untuk kemudian dijadikan sebagai suatu gejala permasalahan diantaranya yaitu, sikap kerja karyawan dalam penyelesaian tugas yang belum optimal, perilaku-perilaku kerja individu karyawan terhadap standar penyelesaian kerja yang perlu ditingkatkan, kurangnya sikap toleransi dan menghargai pendapat dalam pengambilan keputusan, belum optimalnya orientasi tim dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dalam peran serta memajukan perusahaan. Hal ini sangat berkaitan dengan suatu keadaan kondisi budaya yang ada pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta.

Dalam pencapaian hasil kerja yang optimal karyawan PT Syaka Putra Transindo didorong untuk selalu meningkatkan kinerjanya, dimana hal itu tidak lepas dari dukungan pimpinan dalam mengevaluasi hasil kerja yang berkesinambungan, penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian kerja dan kompetensinya, sehingga dalam pencapaian kinerja akan lebih maksimal dan tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kinerja menurut Prawirosentono (2000), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada job description yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian permasalahan-permasalahan di atas, serta mengingat pentingnya membangun budaya organisasi yang merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik maka peneliti mengangkat judul "**Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Syaka Putra Transindo Jakarta.**"

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang ada pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta belum optimal.
2. Pemimpin PT Syaka Putra Transindo Jakarta dalam mengevaluasi hasil kerja kurang berpartisipasi dan kurang mendukung.

3. Tingkat kinerja karyawan pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta masih belum optimal dan perlu ditingkatkan.

4. Kompetensi karyawan pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta masih rendah.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu meluas dari yang telah ditetapkan atau terfokus pada tujuan yang ada. Maka berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas pada penelitian ini penulis akan membatasi masalah sebagai berikut :

1. Yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah suatu nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari PT Syaka Putra Transindo Jakarta.
2. Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

3. Tempat sebagai obyek penelitian dilakukan di PT Syaka Putra Transindo, Alamat Jl. Cililitan Besar No.172A Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur , Telepon : 021-80883064 /80883001, Webb: www.syakacargo.com
4. Penelitian dilakukan dari bulan Juli 2013 s/d Desember 2013

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah yang disampaikan dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi yang ada dalam PT Syaka Putra Transindo Jakarta.
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan yang ada pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta.
3. Seberapa besar hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta.

#### **E. Tujuan dan Manfaat**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dalam kaitannya dengan budaya organisasi yang ada dalam PT. Syaka Putra Transindo Jakarta, Maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a.Untuk mengetahui budaya organisasi yang ada dalam PT Syaka Putra Transindo Jakarta.
- b.Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang ada pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta.
- c.Untuk mengetahui sejauh mana hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan yang didapat dari penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu terdiri dari pihak – pihak, antara lain :

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Bagi Akademis Universitas Pamulang Menambah referensi kepustakaan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Budaya organisasi dan Kinerja karyawan.
  - 2) Bagi Penulis Membandingkan antara teori yang di dapat di kelas dengan lapangan melalui data empiris yang penulis peroleh.
- b. Manfaat Praktis
  - 1) Bagi Perusahaan PT Syaka Putra Transindo Jakarta Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan dan menciptakan budaya perusahaan yang berkualitas

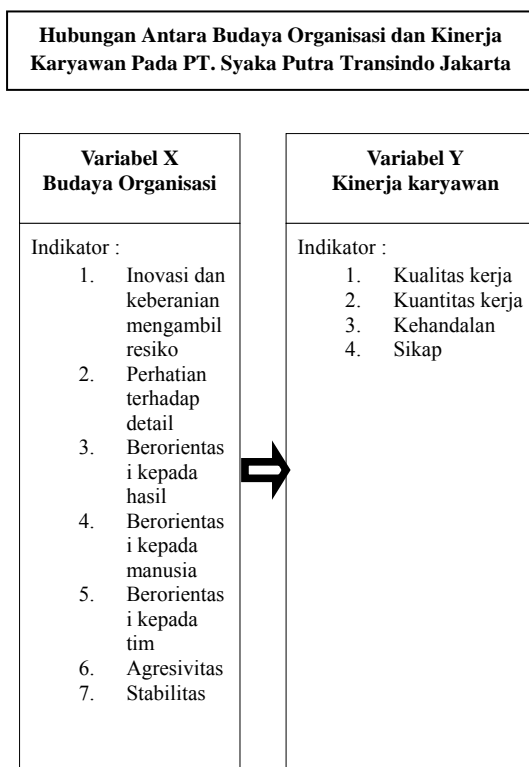
sehingga dapat tercapai suatu kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan. Penulis juga mengharapkan dapat memberikan suatu pemikiran yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menjalankan perusahaan.

2) Bagi Masyarakat luas

Memberikan pemahaman tentang pentingnya Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dalam kegiatan organisasi bisnis.

**F. Kerangka Berfikir**

Sebagai landasan berfikir dan untuk memudahkan pemahaman terhadap arti pembahasan dalam penelitian ini, maka dibuat suatu rumusan kerangka berfikir sebagai berikut:



**G. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk statistik dirumuskan sebagai berikut:

H0:  $r = 0$ , artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta.

H1:  $r \neq 0$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Syaka Putra Transindo Jakarta.

**H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi digunakan untuk mempermudah dalam membaca serta memahami isi dari skripsi yang penulis buat, baik dalam mengemukakan isi maupun materi secara keseluruhan. Dalam skripsi ini, sistematika pembahasan terdiri atas lima bab, masing-masing urutan yang secara besar dapat diterangkan sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka berfikir, Hipotesis dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan untuk membantu memecahkan masalah penelitian, yang meliputi teori dasar yang digunakan, pengertian budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, proses pembentukan budaya organisasi, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hasil peneliti sebelumnya.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan tentang ruang lingkup penelitian (Tempat penelitian, waktu penelitian dan jenis penelitian), populasi dan sample, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data, Operasional variabel penelitian.

## BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan, serta interpretasi hasil penelitian.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, serta saran-saran bagi PT Syaka Putra Transindo Jakarta dan untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Nawawi (2000), SDM sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2000:10) berpendapat:

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni:

#### a. Fungsi Manajerial

Joko Raharjo dalam bukunya paradigma baru sumber daya manusia (2013), mengemukakan fungsi manajerial MSDM ini terdiri dari:

#### 1) Perencanaan (*Planning*)

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

3) Pengarahan (*Directing*)

4) Pengendalian (*Controlling*)

b. Fungsi Operasional

Menurut M. Yani dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2012), fungsi operasional dalam MSDM terbagi menjadi lima fungsi, yaitu:

1) Fungsi Perencanaan

2) Fungsi Pengadaan

3) Fungsi Pengembangan

4) Fungsi Kompensasi

5) Fungsi Pengintegrasian

6) Fungsi Pemeliharaan

### **3. Hubungan MSDM dengan Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan semua unsur yang menyangkut kegiatan individu sebagai anggota organisasi. Setiap individu (dalam hal ini adalah karyawan) tentu sudah dibekali dengan kedisiplinan dan ketaatan terhadap norma, nilai, kebiasaan (atau yang lebih dikenal dengan budaya organisasi) yang telah dibentuk oleh organisasi. Apabila budaya organisasi sudah kuat melekat dalam benak semua unsur organisasi, maka kinerja seluruh karyawan/komponen organisasi tersebut tentu akan dapat berjalan dengan optimal.

## **B. Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Victor S.L. Tan dalam Wibowo (2005:349), berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi

### **2. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Stephen P. Robbins dalam Tika (2006:13), budaya organisasi mempunyai lima fungsi yaitu:

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### **3. Pembentukan Budaya Organisasi**

- a. Unsur-unsur pembentuk budaya organisasi

Menurut Pabundu Tika (2006:21), bahwa proses pembentukan budaya organisasi terdiri dari:

- 1) Interaksi antar pimpinan atau

pendiri organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi.

- 2) Interaksi ini menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi.
- 3) Artifak, nilai, dan asumsi kemudian diimplementasikan sehingga menjadi budaya organisasi.
- 4) Untuk mempertahankan budaya organisasi lalu dilakukan pembelajaran (*learning*) kepada anggota baru dalam organisasi.

#### 4. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya.

##### a. Berdasarkan Proses Informasi

Robert E.Quinn dan Michael R.McGrath dalam buku Arie Indra Candra membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut.

- 1) Budaya Rasional.
- 2) Budaya Ideologis.
- 3) Budaya Konsensus.
- 4) Budaya Hierarkis.

##### b. Berdasarkan Tujuannya

Talizudhu Ndraha membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya, yaitu

- 1) Budaya organisasi perusahaan.
- 2) Budaya organisasi publik.
- 3) Budaya organisasi sosial.

#### 5. Level Budaya Organisasi

Schein dalam Pabundu Tika (2006:22), membagi level budaya organisasi menjadi tiga bagian, yaitu:

##### a. Artifak dan Kreasi

Artifak mencakup semua fenomena yang bisa dilihat, didengar, dan dirasakan. Pada level artifak dan kreasi, konstruksinya dilakukan secara lingkungan fisik dan sosial.

##### b. Nilai-Nilai

Adalah solusi yang muncul dari seorang pemimpin dalam organisasi dengan maksud memecahkan masalah-masalah rutin dalam organisasi tersebut.

##### c. Asumsi Dasar

Merupakan bagian budaya organisasi yang paling utama. Asumsi dasar menjadi jaminan (*taken for garanted*) bahwa seseorang menemukan variasi kecil dalam unit budaya

##### d. Simbol

Hatch dalam bukunya *Organization Theory*, memodi-fikasi level budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein dengan menambahkan Simbol di samping artifak, nilai dan asumsi. Simbol merupakan lambang yang mempunyai arti yang dalam.

##### e. Perspektif

Di samping Hatch, Weinberg juga memodifikasi level budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein dengan menambahkan perspektif di samping



artifak, nilai dan asumsi. Perspektif dimaksudkan sebagai norma sosial dan peraturan baik tertulis atau tidak tertulis yang mengatur bagaimana para anggota organisasi harus berperilaku dalam situasi-situasi khusus.

## 6. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dalam Darmawan (2013:147), menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Se jauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- a. Perhatian terhadap detail . Se jauh mana organisasi mengharapkan karyawan memeperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap rincian.
- b. Berorientasi kepada hasil. Se jauh mana manajemen memusatkan perhatian terhadap hasil dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- c. Berorientasi kepada manusia. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil terhadap orang-orang dalam organisasi.
- d. Berorientasi kepada tim. Se jauh mana kegiatan kerja diorganisasikan

sekitar tim-tim, tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

- e. Agresivitas. Se jauh mana pelaku organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- f. Stabilitas. Se jauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut ahli:

Malayu S.P. Hasibuan (2001:34), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. .

### 2. Pengertian Karyawan

Menurut Manulang (2002), pengertian karyawan adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

### 3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilakukan dalam kurun waktu

tertentu. pengertian kinerja karyawan menurut ahli yaitu sebagai berikut

- a. Mangkunegara (2006:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang

diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: budaya organisasi, tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### 6. Pengukuran Kinerja Perusahaan

Husein umar mengemukakan bahwa aspek-aspek bisnis yang perlu dievaluasi dalam suatu perusahaan terdiri dari aspek strategi perusahaan, aspek pemasaran dan pasar, aspek operasional, aspek Sumber Daya Manusia dan aspek keuangan.

Metode *Balanced-Scorecard*

*Balanced* berarti keseimbangan, sedangkan *scorecard* adalah kartu yang dipakai untuk mencatat skor hasil kinerja seseorang atau kelompok. Jadi, *balanced scorecard* adalah metode untuk mengukur kinerja seseorang atau kelompok/ organisasi dengan menggunakan kartu untuk mencatat skor hasil-hasil kinerja. Melalui *balanced scorecard* lalu dilakukan pendekatan untuk mengukur kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan empat aspek atau perspektif, yaitu

- 1) Perspektif Keuangan. .
- 2) Perspektif Pelanggan.
- 3) Perspektif Proses Bisnis Internal
- 4) Perspektif Proses Belajar dan Berkembang

## 7. Penilaian Kinerja

Hanry Simamora (2004:338), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

## 8. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan diantaranya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi (kenaikan gaji, gaji pokok, intensif)
- c. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- e. Meningkatkan motivasi kerja.
- f. Meningkatkan etos kerja.
- g. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir, dan keputusan perencanaan suksesi, dan lain sebagainya.

## 9. Indikator Penilaian Kinerja

Mangkunegara dalam Darmawan (2013:193) penilaian kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja. Yaitu ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan

ihan

2. Kuantitas kerja. Yaitu output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output tetapi juga seberapa cepat dapat menyelesaikan kerja extra.
3. Keandalan. Yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
4. Sikap. Yaitu sikap terhadap organisasi karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## D. Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Kotter dan Heskett dalam Tika (2006:141), juga mengemukakan tiga teori yang mendukung hubungan budaya organisasi dengan kinerja yaitu:

1. Budaya yang kuat berkaitan dengan kinerja yang unggul.
2. Budaya yang secara strategis cocok. Secara eksplisit menyatakan bahwa arah budaya harus menyelaraskan dan memotivasi anggota, jika ingin meningkatkan kinerja organisasi.
3. Budaya yang adaptif.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Syaka Putra Transindo yang berada di Jl. Cililitan Besar No.172A Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur, Telepon:80883064, web. www.syakacargo.com

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama kurang lebih lima bulan, yaitu di mulai sejak bulan Juli 2013 sampai dengan November 2013. Dengan objek penelitian yaitu karyawan di PT Syaka Putra Transindo yang berada di Jl. Cililitan Besar No.172A Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur.

## 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yaitu jenis penelitian yang menghubungkan antara variabel x terhadap variabel y.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Syaka Putra Transindo Jakarta yang berjumlah 57 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81), pengertian sampel adalah bagian dari populasi dari jumlah

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

### 3. Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh (sensus. Jadi

dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampel jenuh/sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai obyek penelitian yang berjumlah 57 orang.

## C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang sudah umum dipakai dalam penelitian, yaitu:

1. Wawancara
2. Obsevasi
3. Kuesioner

## D. Teknik Penentuan Skala

### 1. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2010:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Menurut Sugiyono (2010:93), Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat

negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-Ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif dan alternatif nilai jawaban kuesioner/angket, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Sumber :Sugiyono (2010:93)

**E. Teknik Analisis Data**

1. Uji Validitas

Dalam hal ini Uji validitas digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner tentang hubungan budaya organisasi (X) dan kinerja karyawan dihitung dengan menggunakan korelasi product moment sebagai berikut:

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

1. Uji Reliabilitas

Metode jenis ini merupakan suatu metode untuk mencari reliabilitas internal (*internal Consistensi*), dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali

pengukuran. Metode ini diusulkan oleh Cronbach, sehingga biasa juga disebut pengujian koefisien reliabilitas Cronbach Alpha. (Sugiyono, 2005:273)

Rumus yang digunakan seperti berikut ini:

$$rca = \left[ \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right) \right]$$

langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode Alpha adalah sebagai berikut :

N	Jawaban	Singkatan	Skor
1	Sangat Setuju	( SS )	Skor : 5
2	Setuju	( S )	Skor : 4
3	Ragu-Ragu	( RR )	Skor : 3
4	Tidak Setuju	( TS )	Skor : 2
5	Sangat Tidak Setuju	( STS )	Skor : 1

- a. Menghitung dengan varians Skor setiap item pertanyaan dengan rumus

$$S_i = \frac{\sum x_i^2 - (\sum xi)^2}{N}$$

Keterangan :

Xi = jumlah skor item pertanyaan  
N = Jumlah responden /sampel

- b. Menghitung jumlah varians semua item pertanyaan dengan rumus :

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$$

Keterangan :

$S_1, S_2, S_3, \dots, S_n$  = Varians item pertanyaan ke 1,2,3.....,n

- c. Mengitung varians total dengan rumus:

$$S_i = \frac{\sum x_i - \frac{(\sum x_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

$X_t$  = Total skor seluruh item pertanyaan

- d. Menghitung nilai koefisien reabilitas Alpha dengan rumus :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

2. Uji Korelasi Product Moment

Adapun formula yang digunakan menurut Sugiyono (2005: 213) sebagai berikut:

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

Dimana:  $r$  = Koefisien Korelasi  
 $n$  = Jumlah responden

$X$  = Variabel bebas (budaya organisasi)  
 $Y$  = Variabel terikat (kinerja karyawan)

$X^2$  = Kuadrat variable X

$Y^2$  = Kuadrat Variabel Y

3. Uji Determinasi atau koefisien penentu

Menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dimana:  $KP$  = Besar koefisien penentu (determinasi)

$r$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

4. Uji Hipotesis ( Uji t )

Uji signifikansi korelasi menggunakan rumus uji-t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menguji signifikansi (Sugiyono, 2010: 184)

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

Dimana:

$n$  = Jumlah sampel

$t$  = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

$r$  = Koefisien korelasi

- b. Tingkat signifikan

$\alpha$  = 5%

$t$  (db =  $n - 2$ )

Kaidah, pengujian:

Jika  $t$  hitung  $\geq$  dari t tabel, maka signifikan.

Jika  $t$  hitung  $\leq$  dari t tabel, maka tidak signifikan.

### Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel operasional yang akan digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun pengertian dari kedua variabel tersebut.

Sugiyono (2010:39), Variabel bebas /independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat/dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

## HASIL PENELITIAN DAN

## PEMBAHASAN

### A. Sejarah Singkat Berdirinya PT

#### Syaka Putra Transindo Jakarta

PT.Syaka Putra Transindo, adalah perusahaan kargo yang melayani pengiriman barang dengan tujuan domestik dan internasional, *Custom Clearance*, EDI Transfer, penanganan barang impor dan eksport.

**B. Visi, Misi dan Motto PT Syaka**

**Putra Transindo**

1. Visi (*Vision*)

Layanan dan Kepuasan pelanggan menjadi prioritas kami.

2. Misi (*Mission*)

Menjadi perusahaan logistik pilihan pelanggan.

3. Moto (*Motto*)

Kepuasan pelanggan adalah komitmen kami.

**C. Aktivitas Perusahaan**

1. Mekanisme Kerja PT. Syaka Putra

Transindo

- a. Layanan Pick Up
  - b. Pengepakan
  - c. Sortir Barang
  - d. Timbang Barang
  - e. Jenis Moda Angkutan
  - f. Dokumentasi
  - g. Status Kiriman Barang
2. Jaminan Asuransi Jenis Layanan
- a. Jenis layanan yang ada pada PT Syaka Putra Transindo terdiri dari:
    - 1) Domestik
    - 2) Internasional
    - 3) Jasa Pengurusan Perijinan

**D. Analisis Pembahasan**

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Demografi Responden

Demografi responden dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

No.	Posisi/Jabatan	Total	Persen (%)
1.	Manager	3	5,26 %
2.	Marketing	3	5,26 %
3.	Finance	2	3,50%
4.	Supervisor	3	3,50%
5.	IT	1	1,75%
6.	Administrasi	3	5,26%
7.	CS Ekspor	10	17,54%
8.	CS Impor	12	21,05%
9.	Operasional	12	21,05%
10	Legalitas staf	2	3,50%
11	Pengemudi / sopir	6	10,52%
<b>Total</b>		57	100 %

**Tabel 4.1**

**Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.2**

**Responden berdasarkan Usia**

No. No.	Tingkat Usia Jenis Kelamin	Total Total	Persen (%) Persen (%)
1.	< 25 th	3	5.26 %
2.	26-45 th	48	84.51%
3.	46-65 th	13	22.89%
4.	> 65 th	3	5.27%
<b>Total</b>		57	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah 2014

**Tabel 4.3**

**Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingakt Pendidikan	Total	Persen (%)
1.	Tamat SMU	17	29.83%
2.	Tamat D3	12	21.05%
3.	Tamat S-1	28	49.12%
<b>Total</b>		57	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah 2014

**Tabel 4.4**

**Responden berdasarkan Posisi atau Jabatan**

**Tabel 4.5**  
**Responden berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Total	Persen (%)
1.	1 Tahun	6	10.52%
2.	1 s/d 2 Tahun	19	33.33%
3.	> 2 Tahun	32	56.15%
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang telah diolah 2014

**b. Jawaban Pernyataan Responden Budaya Organisasi (X) di PT Syaka Putra Transindo Jakarta.**

Berikut di bawah ini akan dijelaskan presentase hasil jawaban responden terhadap 10 pertanyaan yang didistribusikan kepada responden masing-masing item mengenai Budaya organisasi.

$$STS = \frac{0}{570} \times 100\% = 0\%$$

$$TS = \frac{25}{570} \times 100\% = 4,39\%$$

$$RR = \frac{45}{570} \times 100\% = 7,89\%$$

$$S = \frac{267}{570} \times 100\% = 46,84\%$$

$$SS = \frac{233}{570} \times 100\% = 40,9\%$$

c.

**d. Jawaban Pernyataan Responden Kinerja karyawan (Y) di PTSyaka Putra Transindo Jakarta.**

Berikut di bawah ini akan dijelaskan presentase hasil jawaban responden terhadap 10 pertanyaan yang didistribusikan kepada responden masing-masing item mengenai Kinerja karyawan.

0

$$STS = \frac{0}{570} \times 100\% = 0\%$$

$$TS = \frac{26}{570} \times 100\% = 4,56\%$$

$$RR = \frac{41}{570} \times 100\% = 7,19\%$$

$$S = \frac{268}{570} \times 100\% = 47,02\%$$

$$SS = \frac{235}{570} \times 100\% = 41,2\%$$

**2. Analisis Statistik Inferensia**

**a. Uji Validitas**

uji validitas dengan menggunakan *Correl* atau *Product Moment* dengan dukungan perangkat lunak *Microsoft Excell 2007*.

1) Hasil perhitungan uji validitas untuk Budaya organisasi (X) terlihat pada tabel bawah ini.

Dari tabel tersebut di atas (tabel 4.10), dapat dilihat bahwa dari nilai keseluruhan

koe  
fisi  
en  
Kol  
eral  
is  
( $t_{hit}$   
ung)  
me  
mil  
iki  
nila

Butir pernyataan	t hitung	t tabel	Keterangan
1	3.95	2,004	Valid
2	6.17	2,004	Valid
3	5.35	2,004	Valid
4	3.64	2,004	Valid
5	5.10	2,004	Valid
6	4.03	2,004	Valid
7	2.57	2,004	Valid
8	4.29	2,004	Valid
9	3.19	2,004	Valid
10	5.68	2,004	Valid

i yang lebih besar dari pada ( $t_{tabel}$ ). Dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan



tersebut adalah valid. Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah butir kedua yaitu sebesar 6.17 dan paling rendah adalah butir ketujuh yaitu sebesar 2.57.

- 2) Sedangkan hasil perhitungan uji validitas untuk kinerja karyawan ( Y ) terlihat pada tabel di bawah ini:

Dengan demikian dari tabel diatas (4.12),

Butir pernyataan	t hitung	t tabel	Valid
1	4.76	2,004	Valid
2	3.56	2,004	Valid
3	4.18	2,004	Valid
4	5.73	2,004	Valid
5	6.38	2,004	Valid
6	2.96	2,004	Valid
7	4.87	2,004	Valid
8	5.08	2,004	Valid
9	5.36	2,004	Valid
10	3.70	2,004	Valid

dapat dilihat bahwa dari nilai keseluruhan Koefisien Korelasi  $t_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  atau  $t_{hitung}$  lebih besar dari 2,004 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan tersebut adalah valid. Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah butir kelima yaitu sebesar 6.38 dan paling rendah adalah butir keenam yaitu sebesar 2,96.

**a. Uji Reliabilitas**

- 1) Variabel X (Budaya Organisasi)

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*,

**(a) Mencari varian butir**

Variable ( X ) Item No 1 diketahui :

$$\begin{aligned} xi^2 &= 1104 \\ xi &= 248 \\ n &= 57 \end{aligned}$$

maka :

$$Si = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$Si = \frac{1104 - \frac{(248)^2}{57}}{57}$$

$$= 0,44 \text{ dan seterusnya}$$

$$,,,,,, S_{10} = 0.40$$

Varians butir ke-2 sampai ke-10 dapat dihitung dengan cara yang sama seperti menghitung varians yang pertama. Dengan demikian total varians butir adalah :

$$\begin{aligned} \sum Si &= 0.44 + 0.40 + 0.51 + 0.45 + 0.59 \\ &+ 0.38 + 0.32 + 0.64 + 0.32 + 0.40 \\ &= 4.45 \end{aligned}$$

Total Varians score adalah = 4.45

**(b) Mencari varians total**

$$\begin{aligned} \sum x t^2 &= 100518 \\ \sum x t &= 2386 \\ n &= 57 \end{aligned}$$

Maka:

$$St = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{100518 - \frac{(2386)^2}{57}}{57}$$

$$= 11.24$$

**(c) Mencari Reliabilitas**

Berikut dibawah ini akan dikelaskan hasil kuesioner responden variabel (X) Budaya organisasiberdasarkan uji realibilitas yang dapat terlihat pada tabel yang terdapat dalam lampiran skripsi ini. Rumus koefisien reliabilitas instrument

menggunakan rumus

*Cronbach Alpha:*

$$\begin{aligned} \text{Dik : } k &= 10 \\ \sum si &= 4.45 \\ \sum st &= 11.24 \end{aligned}$$

Maka :

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

$$= \left( \frac{10}{10-1} \right) \left( 1 - \frac{4.45}{11.24} \right)$$

$$= 0,67$$

Keterangan :

Dapat di tarik kesimpulan maka  $rca > r_{tabel}$  atau  $0,67 > 0,266$  dengan ketentuan  $\sigma = 5\%$  maka besar  $r_{tabel} = 0,266$  maka varians butir item variabel budaya organisasi (x) dapat dikatakan **reliable**.

- 2) Variabel Y (Kinerja karyawan), Dengan menggunakan metode cronbach alpha:

**(a) Mencari varians butir**

Variable ( Y ) Item No 1 diketahui :

$$xi^2 = 1002$$

$$xi = 236$$

$$n = 57$$

maka :

$$Si = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}$$

$$Si = \frac{1002 - \frac{(236)^2}{57}}$$

$$= 0,44 \text{ dan seterusnya}$$

$$\dots\dots\dots S_{10} = 0.27$$

Varians butir ke-2 sampai ke-10 dapat dihitung dengan cara yang sama seperti menghitung varians yang pertama. Dengan demikian total

varians butir adalah :

$$\begin{aligned} \sum Si &= 0.44+0.37+0.28+0.3 \\ &+0.54+0.35+0.45+0.37+ \\ &0.51+0.27 \\ &= 3.89 \end{aligned}$$

Total Varians score adalah =

$$3.91$$

**(b) Mencari varians total**

$$\sum x t^2 = 98604$$

$$\sum x t = 2364$$

$$n = 57$$

Maka:

$$St = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}$$

$$= \frac{98604 - \frac{(2364)^2}{57}}$$

$$= 9.83$$

**(c) Mencari Reliabilitas**

Berikut dibawah ini akan dikelaskan hasil kuesioner responden variabel (Y), kinerja karyawan berdasarkan uji realibilitas yang dapat terlihat pada tabel yang terdapat dalam lampiran skripsi ini. Rumus koefisien reliabilitas instrument menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

$$\text{Dik : } k = 10$$

$$\sum si = 3.91$$

$$\sum st = 9.83$$

Maka :

$$5665401-5640504$$

$$\sqrt{\{5729526-5692996\} \{5620428-5588496\}}$$

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum Si}{St} \right) = \frac{24897}{\sqrt{1166475960}}$$

$$= \left( \frac{10}{10-1} \right) \left( 1 - \frac{3.91}{9.83} \right) = \frac{24897}{34153.7}$$

$$= 0,67 = 0,73$$

Keterangan :  
 Dapat di tarik kesimpulan maka  $rca > r_{tabel}$  atau  $0,67 > 0,266$  dengan ketentuan  $\sigma = 5\%$  maka besar  $r_{tabel} = 0,266$  maka varians butir item variabel budaya organisasi (x) dapat dikatakan **reliable**.

**b. Uji Korelasi ( Product moment )**

Setelah terbukti bahwa instrumen variabel (X) dan variabel (Y) valid dan reliabel maka dapat digunakan sebagai pengukuran penelitian, selanjutnya untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* antara variabel (X) dan variabel (Y).

Besar hubungan Budaya Organisasi (X) dan Kinerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan korelasi product moment sebagai berikut:

Diketahui:

$$\begin{aligned} \sum X & : 2386 \\ \sum Y & : 2364 \\ \sum X^2 & : 100518 \\ \sum Y^2 & : 98604 \\ \sum XY & : 99393 \\ n & : 57 \end{aligned}$$

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

$$= \frac{57.99393 - (2386)(2364)}{\sqrt{\{57.100518 - (2386)^2\}\{57.98604 - (2364)^2\}}}$$

$$= \frac{24897}{\sqrt{\{36530\}(31932)}}$$

Dari perhitungan di atas ternyata angka korelasi antara variable (X) Budaya organisasi dan variable (Y) Kinerja karyawan bertanda positif yaitu kuat dengan besarnya  $r_{xy}$  sebesar 0,73. Artinya setiap kondisi budaya organisasi yang baik akan ada hubungan dengan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

**Tabel 4.15**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah / Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2005:183 )

**a. Uji Koefisien determinasi**

Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Budaya organisasi (X) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) maka digunakan rumus determinasi sebagai berikut :

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

$$KD = (0,73)^2 \cdot 100\%$$

$$= 0,5329 \cdot 100\%$$

$$= 53.29\%$$

Dari perhitungan koefisien determinasi diatas, maka diperoleh nilai sebesar 53.29%. Hal ini menunjukkan bahawa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo adalah sebesar 53.29%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lain sebesar 46.71% yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**a. Uji Hipotesis ( Uji t )**

Selanjutnya untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki keberartian dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan uji signifikansi korelasi dengan menggunakan uji-t sebagai berikut:

Hipotesis

H<sub>0</sub>: Koefisien korelasi tidak signifikan

H<sub>a</sub>: Koefisien korelasi signifikan

Ketentuan

Terima H<sub>0</sub>, Jika t<sub>hitung</sub> < t<sub>Tabel</sub>

Tolak H<sub>0</sub>, jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>Tabel</sub>

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}} \\
 &= \frac{0,73 \sqrt{57-2}}{\sqrt{1-0,73^2}} \\
 &= \frac{0,73 \sqrt{55}}{\sqrt{1-0,53}} \\
 &= \frac{0,73 \cdot 7,41}{\sqrt{0,69}} \\
 &= \frac{5,41}{0,69} \\
 &= 7,8405 \text{ dibulatkan menjadi } 7,84
 \end{aligned}$$

Selanjutnya t<sub>hitung</sub> dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub>. Untuk taraf signifikan 5% dengan banyaknya responden. Karena dalam tabel t tidak ditemukan dk = 55, maka dicari melalui perhitungan formula *Microsoft Excel 2007* sebagai berikut:

**Insert function =TINV(probability, deg\_freedom).**

= TINV ( 0.05,55 ) = 2,004044 Di bulatkan menjadi 2,004

**Keterangan :**

Probability diambil dari tingkat signifikan yang kita pakai, misalnya 1%, 5%, 10%, 20% dan sebagainya. Sementara degree of freedom menunjukkan derajat bebasnya.

Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian tersebut di atas maka dapat diberikan uji hipotesis sebagai

berikut: Tolak H<sub>0</sub> atau terima H<sub>a</sub>, karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (7,84 > 2,004), berarti bahwa koefisien korelasi antara X dan Y signifikan.

Data tersebut menunjukkan budaya organisasi di PT Syaka Putra Transindo telah dilaksanakan dengan baik hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai r sebesar 0.73 atau terletak pada 0,60 - 0,799 yang menunjukkan hubungan antara variable X dan variable Y adalah kuat. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang terdapat di PT Syaka Putra Transindo masih baik. Hal ini dibuktikan oleh hasil analisis statistik deskriptif jawaban responden, di mana yang paling dominan adalah menjawab setuju yaitu sebesar 46.84 %.
2. Tingkat kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta sudah berada pada kondisi yang baik. Hal ini dibuktikan oleh hasil analisis statistik deskriptif jawaban responden, di mana yang paling

dominan adalah menjawab setuju yaitu sebesar 47.02%.

3. Terdapat hubungan yang positif kuat antara Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,73. Kontribusi ( $r^2/KD$ ) Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta sebesar 53,29%. Tingkat signifikansi hubungan Budaya organisasi dengan Kinerja karyawan di PT Syaka Putra Transindo Jakarta adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,84 > 2,004$ ).

## B. Saran

1. PT Syaka Putra Transindo sudah menerapkan budaya organisasi dengan baik, untuk itu kedepannya diharapkan PT Syaka Putra Transindo dapat lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi agar benar-benar meresap ke dalam sendi-sendi setiap individu yang ada dalam perusahaan.
2. Kinerja karyawan PT Syaka Putra Transindo harus ditingkatkan lagi, demi tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas yang berpengaruh positif kepada kinerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

**Ainun Mardiah Lubis.** *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jabal Rahmat Medan*, Skripsi Universitas Sumatera Utara, 2009.

**Dessler, Gery.** *Human Resources Management*, Alih Bahasa Benyamin Molan. Dadi Kayana Abadi. Jakarta. 2000.  
Dessler, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, edisi ke-10, bumi aksara, Jakarta. 2005.

**Darmawan Didit.** Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi, Pena Semesta, Cetakan pertama. 2013

**Hasibuan, Melayu S.P,** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi CV Haji Masagung – Jakarta MCMXCII*, 2003.

**Handoko, T. Hani.** *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2010.

Handoko T, H *Manajemen*, Edisi Ke2, BPFE, Yogyakarta 2000.

Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia, Jakarta 2004.

James E. Neal Jr, *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Prestasi Pustaka, 2003

Kusdi. *Budaya Organisasi (Teori, Penelitian, dan Praktik)*. Jakarta: SalembaEmpat, 2011.

Stoner, Gilbert dan Freeman Jr alih bahasa Daniel R. *Manajemen*. PT. Prehallindo, Jakarta. 2003

Marihot Tua Efendi Harindja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002

Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakuta Penerbit BPEE, Yogyakarta 2008.

Pabundu Tika, . *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, PT. Bumi Aksara, 2010.

Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Penerbit BPEE, Yogyakarta 2008.

Raharjo Joko, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1, Platinum, 2013.

Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

Reksu Hadiprodjo, Sukanto. *Manajemen Strategi*, Edisi Kedua. Yogyakarta BPFE Yogyakarta. 2000

Sugiyono, , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, cetakan 9, Alfabeta Bandung, 2010.

Sutrisno Edy. *Budaya Organisasi*, Cetakan pertama, Edisi ke-2, Kencana. 2010

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2005

Sunyoto, Danang. *Perilaku Organisasional*. Caps Jakarta, 2011.