

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF
EFFICACY* DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Wardiatul Hasanah
150610040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERBANKAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF
EFFICACY* DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING
BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
Wardiatul Hasanah
150610040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERBANKAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun diperguruan tinggi lainnya;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 19 Maret 2019



Wardiatul hasanah
150610040

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF*
EFFICACY DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING
BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:
Wardiatul hasanah
150610040**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 19 Maret 2019



**Asron Saputra, S.E., M. Si.
Pembimbing**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi srata satu (S1) pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum, M.Pd. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Bapak Ferry Dewanto Mongan selaku HRBP Manager PEM Plant PT Schneider Electric Manufacturing Batam yang telah memberikan izin penelitian;
7. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan;
8. Karyawan yang bekerja di PT Schneider Electric Manufacturing Batam yang telah bersedia menjadi responden penulis;
9. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam menyusun skripsi;
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 19 Maret 2019



Wardiatul hasanah
150610040

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai penggerak dalam pembangunan perusahaan. Untuk memperoleh keunggulan bersaing, perusahaan perlu menganalisis sumber daya yang dimiliki. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam baik secara parsial maupun simultan. Dimana variabel independen adalah budaya organisasi dan *self efficacy*, mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT Schneider Electric Manufacturing Batam departemen MCB dan KIWI sebanyak 148 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan, diketahui budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai α 0,05. Nilai t_{hitung} sebesar 3,297 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,976 (H_1 diterima), *self efficacy* signifikan karena nilai signifikansi dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,378 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,976 (H_2 ditolak), budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai F_{hitung} kedua variabel $39,289 > F_{tabel}$ 3,06 dan nilai signifikan kedua variabel $0,00 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima.

Kata kunci: Budaya organisasi, *Self efficacy*, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources are needed as a driver in the development of the company, such as being able to create qualified, capable and skilled human resources in order to compete in the global era. To obtain a competitive advantage, companies need to analyze their resources to identify weaknesses and strengths in order to build a capability so that employees are expected to work well and professionally. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and self efficacy on the performance of PT Schneider Electric Manufacturing Batam employees both partially and simultaneously. Where the independent variable is organizational culture and self efficacy, influencing employee performance as the dependent variable. The sample used was employees who worked at PT Schneider Electric Manufacturing Batam, the MCB and KIWI departments as many as 148 respondents. Techniques for collecting data through questionnaires. Method of multiple linear regression analysis. The results of the calculation, it is known that significant organizational culture on employee performance due to the significance value of 0.001 is smaller than the value of α 0.05. The tcount of 3.297 is greater than the ttable value of 1.976 (H1 accepted), self efficacy is significant because the significance value of the variable employee performance is 0.00 less than the value of α 0.05 and the value of t arithmetic of 5.378 is greater than ttable 1.976 (H2 is rejected), organizational culture and self efficacy together have a significant effect on employee performance because the value of the two variables is $39.289 > F_{table}$ 3.06 and the significant value of the two variables is $0.00 < 0.05$, this indicates that H3 is accepted .

Keywords: Organizational culture, Self efficacy, employee performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi masalah	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan masalah	10
1.5 Tujuan penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.1 Elemen Budaya organisasi	14
2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi	14
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi	15
2.1.4 Unsur-unsur Pembentuk Budaya Organisasi	16
2.1.5 Proses Pembentukan Budaya Organisasi	17
2.1.6 Faktor-faktor pembentukan budaya organisasi	18
2.1.7 Indikator Budaya Organisasi	19
2.2 <i>Self Efficacy</i>	20
2.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	20
2.2.2 Dimensi <i>Self efficacy</i>	21
2.2.3 Proses membangun <i>Self Efficacy</i>	21
2.2.4 Pola perilaku <i>Self Efficacy</i>	22
2.2.5 Indikator <i>self efficacy</i>	23
2.3 Pengertian Kinerja	26
2.3.1 Indikator kinerja	27
2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja	28
2.3.3 Variabel Kinerja	28
2.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan	29
2.4 Penelitian Terdahulu	29

2.5	Kerangka Pemikiran	35
2.6	Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN	37	
3.1	Desain Penelitian	37
3.2	Operasional Penelitian	37
3.2.1	Variabel independen	37
3.2.2	Variabel dependen.....	38
3.3	Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1	Populasi	39
3.3.2	Sampel	39
3.3.3	Tehnik Pengumpulan Sampel.....	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1	Jenis dan Sumber data	41
3.4.2	Alat pengumpulan data	41
3.5	Metode Analisis Data	42
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	42
3.5.2	Uji Kualitas Data	43
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	45
3.5.4	Uji Hipotesis	48
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	50
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	50
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51	
4.1	Hasil Penelitian	51
4.1.1	Profil Responden.....	51
4.1.2	Analisis Deskriptif	53
4.2	Uji Kualitas data	56
4.2.1	Uji Validitas	56
4.2.2	Uji Reliabilitas	58
4.3	Hasil uji asumsi klasik	59
4.3.1	Uji Normalitas	59
4.3.2	Uji Multikolineritas	61
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.4	Uji Pengaruh	63
4.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	65
4.5	Pengujian Hipotesis.....	66
4.5.1	Uji Parsial (Uji t).....	66
4.5.2	Uji F(Simultan)	67
4.6	Pembahasan.....	68
4.6.1	Pengaruh budaya organisasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan ..	68

BAB V	71
PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
Daftar Pustaka	73
Lampiran I Pendukung Penelitian	
Lampiran II Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran III Surat Izin Penelitian	
Lampiran IV rtabel, ttabel, ftabel	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Hasil uji normalitas	59
Gambar 4. 2 P-P Plot Regression Standardized	60
Gambar 4. 3 Scatter Plot	63

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 3 Distribusi Responden berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4. 4 Kriteria analisis deskriptif.....	54
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	54
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Self Efficacy	55
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas variabel independen	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen.....	58
Tabel 4. 10 uji reabilitas variabel dependen dan independen	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4. 14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
Tabel 4. 16 Hasil Uji t.....	66
Tabel 4. 17 Hasil Uji F.....	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	40
Rumus 3. 2 Rentang Skala	43
Rumus 3. 3 pearson product moment.....	44
Rumus 3. 4 Reabilitas	45
Rumus 3. 5 Regresi Linear berganda	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan persaingan industri global saat ini di Indonesia semakin ketat sehingga, dalam keadaan seperti ini manajemen yang ada di perusahaan harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu sangat dibutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak dalam hal pembangunan organisasi atau perusahaan, seperti mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berkemampuan dan terampil agar dapat bersaing di era global. Untuk memperoleh keunggulan bersaing, perusahaan perlu menganalisis sumber daya yang dimiliki untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kekuatannya dalam rangka membangun suatu kemampuan (*capability*) sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional. Pernyataan ini juga didukung oleh (Ardanti & Rahardja, 2017:1) yang menyatakan bahwa karyawan tetap bertahan diperusahaan karena Manajer sumber daya manusia tidak sembarangan dalam memberikan penanganan kepada karyawan, jika manajer bekerja tidak profesional bisa saja karyawan tidak bekerja secara optimal atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan dari suatu perusahaan bukan semata-mata karena perusahaan tersebut memiliki teknologi yang canggih, peralatan yang modern, dan sarana prasarana yang lengkap. Hal ini sangat sia-sia jika tidak ada manusia yang mengoperasikannya. Namun, sumber daya manusia tidak akan produktif jika dibiarkan saja, karyawan perlu dikelola dengan baik dalam suatu aktivitas tertentu sehingga akan lebih unggul. Penetapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya melalui pembentukan perilaku yang tepat di perusahaan. Budaya organisasi yang positif tentunya akan memberikan pengaruh positif kepada pelaku usaha atau karyawan sehingga mampu mengembangkan perusahaan kearah yang lebih besar.

Budaya organisasi mencerminkan suatu kebiasaan atau ritual yang diyakini dan dilakukan oleh semua anggota organisasi apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku dan juga memberikan ciri dan identitas kepada sebuah perusahaan atau organisasi dan juga membedakan dengan organisasi lainnya. Pernyataan ini juga didukung oleh (Sulaiman, 2014 :3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya suatu kebiasaan dilakukan oleh semua anggota organisasi mencerminkan apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku memberikan ciri dan identitas serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Kecenderungan perubahan dan perbedaan lingkungan akan merubah strategi dan menimbulkan kendala bagi perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi mengacu kepada inovasi dan pengambilan resiko, kreatifitas dan belajar berkesinambungan (*continous learning*). Hal itulah yang menjadi pilihan yang

tepat bagi perusahaan yang ingin berkembang dan sudah paham tentang nilai-nilai yang akan dijadikan sebagai kepribadian organisasi, menurut (Jenny Fauziah, 2016 :45) kinerja karyawan perusahaan baik jika Karyawan mengerti tentang nilai-nilai organisasi yang dijadikan sebagai suatu kepribadian atau perilaku organisasi, terutama dalam lingkungan yang bersaing menghadapi pelanggannya, Struktur organisasi, desain produk, alat-alat analisis finansial, sistem produksi, maupun teknologi (*hard side*). Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi fokus untuk mencapai tujuan organisasi dengan memiliki rasa percaya diri (*self efficacy*) yang tinggi.

Karyawan perusahaan diharapkan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam bekerja tentang probabilitasnya mampu melaksanakan tugas dengan semestinya, yang biasa dikenal dengan *self efficacy*. Jika ada karyawan yang memiliki rasa takut yang tinggi, stress yang tinggi, biasanya memiliki *self efficacy* yang rendah, begitu juga sebaliknya yang merasa mampu dan yakin terhadap kesuksesan dan menganggap ancaman menjadi suatu tantangan yang tidak perlu dihindari, kelompok ini termasuk kedalam *self efficacy* yang tinggi. Pernyataan ini juga didukung oleh (Sulaiman, 2014 :2) yang menyatakan bahwa ketika seseorang ketakutan, cemas atau stress yang tinggi, maka biasanya mereka memiliki *self efficacy* yang rendah. Sementara yang memiliki *self efficacy* yang tinggi merasa mampu dan yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi tantangan dan menganggap ancaman sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari. *Self efficacy* dan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan organisasi atau kinerja yang ditetapkan oleh pemimpin. Sebagaimana dikatakan oleh (Sulaiman,

2014 :2) bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan semua perhatiannya untuk memenuhi tuntutan dan menghadapi hambatan ataupun kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berusaha semaksimal mungkin agar mampu bertahan lebih lama dan berhasil mencapai tujuan organisasi atau kinerja yang ditetapkan oleh pimpinan. *Self efficacy* yang dimiliki karyawan kuat, maka tujuan perusahaan akan tercapai dan hasil kerja memuaskan disaat turun ke lapangan. Hal inilah yang membuat *self efficacy* sangat berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya mencapai kuantitas dan kualitas tetapi juga melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja berasal dari karyawan itu sendiri. (Ardanti & Rahardja, 2017 :2) menyatakan bahwa karyawan bekerja penuh dengan tanggung jawab sehingga kinerjanya tercapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mencapai suatu tujuan memerlukan karyawan yang bekerja dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya Budaya Organisasi dan *Self Efficacy*. variabel ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yg telah dijalankan dan diprogramkan. Kinerja sangat berhubungan dengan kepuasan konsumen, tujuan strategi organisasi, dan kontribusi ekonomi. Oleh karena itu, kinerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting.

PT Schneider Electric Batam bergerak dibidang *Manufacturing*. Perusahaan ini salah satu dari empat pabrik Schneider yang terletak di Asia tenggara yang memiliki beberapa bagian atau departmen diantaranya MCB, KIWI, TESYS,

HARMONI, MS2, SHIPPING, RECEIVING, dan TCC. Mengingat keterbatasan waktu maka penelitian ini dilakukan hanya departemen MCB dan KIWI. Dimana departemen MCB ini sendiri singkatan dari *miniature circuit breaker* yang berarti suatu alat pemutus rangkaian listrik pada sistem tenaga listrik, yang mampu untuk membuka dan menutup rangkaian listrik pada semua kondisi. Sedangkan bagian KIWI memproduksi sebuah kontaktor dan biasanya dikenal dengan saklar. PT Schneider Electric Manufacturing Batam sangat memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia faktor utama dalam operasional perusahaan ini. Dalam merekrut tenaga kerja, perusahaan memilih tenaga kerja yang terampil dan memiliki kecakapan sesuai dengan bidangnya. Selain itu perusahaan juga sering mengadakan pelatihan dan training demi mendapatkan tenaga kerja yang handal dan produktif serta memiliki pengetahuan yang lebih. Namun, pelatihan dan training tidaklah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada kenyataannya masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur ataupun bekerja tidak sesuai dengan apa yang sudah di trainingkan oleh *trainer*, kurang bertanggung jawab dalam bekerja dan selalu menghindar dari resiko, sehingga hasil kerja tidak maksimal bahkan target ataupun kinerjanya tidak tercapai, seharusnya setiap karyawan memiliki tanggung jawab sebagaimana mestinya maka kualitas dalam sebuah perusahaan akan tercapai.

Sebagai perusahaan internasional, PT Schneider Electric Manufacturing Batam memiliki ribuan karyawan dengan kepribadian yang berbeda beda . Segala bentuk peraturan yang ada di PT Schneider Electric Manufacturing Batam

disikapi oleh karyawan dengan berbeda-beda. Ada beberapa karyawan yang dapat menerima segala aturan dengan baik dan ada juga yang sulit menerima peraturan tersebut. Hal inilah yang akan berdampak buruk terhadap *performance* perusahaan. Budaya organisasi yang diterapkan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam termasuk budaya yang berorientasi kepada kualitas barang tenaga kerja melalui *improvement* disetiap periodenya. Hal ini berarti, setiap tahun PT Schneider Electric Manufacturing Batam membuat perubahan disetiap proses, baik dalam hal operasional dan administrasi. Dalam pemberdayaan tenaga kerja yang ada PT Schneider Electric Manufacturing Batam memberikan *e-learning* kepada karyawan untuk memahami secara umum segala hal yang terlibat dalam perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan suatu kebiasaan yang diyakini dan dilakukan oleh semua anggota organisasi apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku dan juga memberikan ciri dan identitas kepada sebuah perusahaan atau organisasi dan karyawan diberlakukan adil. Pada kenyataannya masih ditemukan masalah kinerja seperti sering terjadi apa yang telah disampaikan dan dijanjikan atasan tidak sesuai dengan kenyataan baik itu mendapatkan ketidaksesuaian di dalam area akan diberikan *reward*, sering terjadi kesalahan dalam pembayaran *overtime* didalam slip gaji sehingga membuat karyawan malas ketika disuruh *overtime*. Seharusnya hal inilah yang harus diperhatikan dan segera mungkin dibenahi sehingga dapat melahirkan keunggulan positif terhadap keefektifan memperbaiki struktur organisasi, dan karyawan tetap termotivasi sehingga *self efficacy* dan tanggung jawab karyawan tetap meningkat.

Self efficacy termasuk bagian yang paling penting dalam bekerja. Namun pada kenyataannya hasil ataupun kinerja yang dicapai sangat tidak memuaskan akibat dari rasa tanggung jawab dan percaya diri yang sangat rendah, kemampuan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang tidak menentu dan penuh tekanan untuk mencapai target yang telah ditentukan, seharusnya setiap pekerjaan harus dikontrol untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja yang sudah ditetapkan oleh pemimpin.

Kinerja karyawan ini bukan hanya diartikan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung baik itu dari faktor individu, sistem, lingkungan dan strategi kerjanya. Namun, pada kenyataannya pada saat bekerja sering barang *reject* yang lewat sampai area *final* yang berakibat dari mesin *auto* yang digunakan, seharusnya orang yang mengoperasikan dan memperbaiki mesin tersebut seharusnya langsung mencari solusi lain supaya tidak ada *feedback* dari area *final*.

Tabel 1. 1 Output departemen KIWI dan MCB

BULAN	DEPARTEMEN	
	KIWI (<i>pieces</i>)	MCB (<i>pieces</i>)
januari	32,102	1,495,173
februari	67,673	1,306,251
maret	60,188	1,552,961
april	78,975	1,623,979
mei	77,739	1,512,111
juni	46,837	1,171,553
juli	70,816	1,218,516
agustus	63,938	1,589,411
september	49,632	1,262,422
oktober	63,505	2,098,538
november	33,780	1,959,401
Total	645,185	16,790,316

Sumber: PT Schneider Electric Manufacturing Batam

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam pada departemen KIWI dan MCB setiap bulan mengalami naik turun. Hasil kinerja karyawan yang menjadi penyebabnya antara lain naik turunnya orderan, operator training, operator tidak masuk kerja, *downtime* mesin, operator keluar masuk area.

Orderan pada departemen MCB jauh lebih tinggi dibandingkan orderan pada departemen KIWI karena produk yang dihasilkan didepartemen MCB termasuk salah satu kebutuhan yang utama dikalangan masyarakat dan dipasarkan di Indonesia yang merupakan komponen yang berfungsi sebagai sistem proteksi didalam instalasi listrik jika terjadi beban berlebih serta *korsleting* atau sebagai pemutus arus listrik, naiknya orderan terjadi pada bulan oktober dengan hasil kerja 2,098,538 *pieces* dan turunnya orderan pada bulan junu dengan hasil kerja 1,171,553 *pieces*, sedangkan departemen KIWI memproduksi *contactors and reversing contactors* yang berfungsi sebagai penghubung listik dengan tegangan tinggi dan *contactorcs and reversing contactors* ini dipasarkan diberbagai negara diantaranya amerika,prancis dan beberapa negara lainnya.orderan tinggi terjadi pada bulan april dengan hasil kerja 78,975 dan orderan rendah terjadi pada bulan januari dengan hasil 32,102 *pieces*.

Berdasarkan uraian diatas dan banyaknya permasalahan yang ada didalam departemen MCB dan KIWI maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy diri terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam”**.

1.2 Identifikasi masalah

Mengingat betapa berpengaruhnya budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus agar tujuan akhir tercapai.

Atas dasar pernyataan tersebut maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul dari kedua variabel yang disajikan sebagai berikut :

1. Minimnya rasa tanggung jawab, kepedulian prosedur kerja dan selalu menghindar dari resiko sehingga kinerjanya tidak tercapai;
2. Apa yang telah dijanjikan tidak sesuai dengan kenyataan;
3. Sering terjadi kesalahan dalam pembayaran *overtime*;
4. Tanggung jawab dan percaya diri yang sangat rendah dapat menyebabkan kinerja yang tidak memuaskan;
5. Kemampuan dalam menghadapi situasi kerja yang tidak menentu sehingga karyawan merasa tertekan terhadap target yang telah ditetapkan;
6. Terlalu sering perubahan yang terjadi dalam perusahaan mengakibatkan karyawan sulit beradaptasi dengan perubahan yang ada;
7. Sistem, prosedur, dan strategi kerja yang kurang baik menyebabkan barang *reject* sehingga hasil kerjanya tidak maksimum;

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai dan mengingat terbatasnya waktu dan biaya, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Penelitian akan dilakukan kepada karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam pada departmen KIWI dan MCB;
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan *self efficacy* sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat;
3. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data bulan januari sampai dengan November tahun 2018;

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan masalah yang telah peneliti kemukakan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider electric Manufacturing Batam ?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam ?
3. Apakah budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam?

1.5 Tujuan penelitian

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
3. Pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua kalangan baik peneliti, perusahaan, dan masyarakat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat teoritis

Menambah ilmu pengetahuan tentang budaya organisasi dan *self efficacy* diri terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi masyarakat, diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan umum tentang budaya organisasi, *self efficacy* dan kinerja karyawan;
- b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan khususnya mengenai hal meningkatkan kinerja karyawan;
- c. Bagi pihak peneliti, diharapkan peneliti ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya;

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Sulaiman, 2014: 4) Budaya organisasi adalah pemecahan masalah adaptasi baik eksternal maupun internal yang diajarkan kepada orang lain untuk bisa menerima, berpikir dan ikut merasakan masalah yang ada dalam suatu organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh (Pabundu, 2014: 4) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu keyakinan untuk mengatasi masalah internal dan eksternal oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang meningkatkan produktivitas dan mempengaruhi kinerja yang berbeda dengan perusahaan lain (agnesi c.M sibuea, 2015: 1).

(Putri & Suradi, 2016: 8) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang berlaku dan disepakati sebagai pedoman dalam memecahkan masalah-masalah organisasinya.

Menurut (Amah, 2017: 3) budaya organisasi adalah ciri khas atau nilai yang ada disebuah perusahaan.

(Perveen & Lodhi, 2015: 21) Budaya organisasi merupakan suatu perilaku yang memiliki kesamaan, perbedaan, dan nilai yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara bersamaan oleh anggota organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah-masalah yang ada, sehingga menjadi sebuah nilai dan aturan didalam organisasi.

2.1.1 Elemen Budaya organisasi

(Matondang, 2008: 55) mengidentifikasi elemen-elemen budaya organisasi secara teoritis meliputi: artefacts, bahasa, pola perilaku dalam bentuk ritual seperti upacara baik dalam keagamaan maupun upacara resmi, norma-norma perilaku, kepahlawanan, simbol-simbol, keyakinan, kode etik, asumsi dasar dan sejarah.

2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku (Pabundu, 2014: 10) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual yaitu tingkat tanggungjawab dan kebebasan setiap individu dalam mengemukakan pendapat;
2. Toleransi tindakan beresiko yaitu dalam organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan dapat bertindak agresif, inovatif, dalam mengambil resiko;
3. Pengarahan yaitu mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan efektif dalam mencapai tujuan;
4. Integrasi yaitu mendorong unit-unit atau bagian-bagian yang ada dalam organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi;

5. Dukungan manajemen yaitu manajer memberikan arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan;
6. Kontrol yaitu peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi;
7. Identitas yaitu para anggota organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu;
8. Sistem imbalan yaitu alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya;
9. Toleransi terhadap konflik yaitu para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka;
10. Pola komunikasi yaitu komunikasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal misalnya komunikasi antara atasan dan bawahan atau antarkaryawan itu sendiri;

2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Riani, 2011: 8) lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a) Pengikat organisasi;
- b) *Integrator*;
- c) Identitas organisasi;
- d) Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi;
- e) Ciri kualitas;
- f) Motivator;

- g) Pedoman gaya kepemimpinan;
- h) *Value enhancer*;

Menurut (Pabundu, 2014: 14) fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain;
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi;
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial;
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan;
5. Sebagai integrator;
6. Membentuk perilaku bagi para karyawan;
7. Sebagai sarana untuk menentukan masalah-masalah pokok organisasi;
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan;
9. Sebagai alat komunikasi;
10. Sebagai penghambat berinovasi;

2.1.4 Unsur-unsur Pembentuk Budaya Organisasi

Dalam buku (Wibowo, 2014: 34) terdapat lima unsur pembentuk budaya sebagai berikut:

1. Lingkungan usaha
menentukan apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil;
2. Nilai-nilai
Keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi;
3. Pahlawan

Tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata;

4. Ritual

Tempat dimana perusahaan secara simbolis menghormati pahlawan-pahlawannya;

5. Jaringan budaya

Jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer;

2.1.5 Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Secara teoritis proses terbentuknya suatu budaya organisasi telah dijelaskan oleh Schind dalam (Pabundu, 2014: 18) yang terdiri dari :

a. Teori Sociodynamic

Teori yang menjelaskan tentang kelompok, pelatihan, kelompok terapi, dan kelompok kerja yang mempunyai proses interpersonal dan emosional yang dimaksud dengan share terhadap pandangan yang sama dari suatu masalah;

b. Teori kepemimpinan

Teori hubungan antara pemimpin dengan kelompok dan efek personalitas dan gaya kepemimpinan terhadap formasi kelompok yang sangat relevan dengan pengertian bagaimana budaya terbentuk;

c. Teori pembelajaran

Teori ini memberikan bagaimana kelompok mempelajari kognitif, perasaan dan penilaian;

2.1.6 Faktor-faktor pembentukan budaya organisasi

Menurut Krisdarto dalam buku (Riani, 2011: 12) Terdapat beberapa faktor-faktor yang membentuk budaya organisasi diantaranya:

a. *Observed behavioral regularities when people interact*

Yaitu kebiasaan dan tradisi yang ada dan ritual para karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi;

b. *Group Norms*

Yaitu nilai dalam sebuah organisasi;

c. *Exposed Values*

Yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai seperti kualitas produk dan sebagainya;

d. *Formal Philosophy*

Yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan, dan pemegang saham;

e. *Rules of the game*

Yaitu aturan-aturan dalam perusahaan, apa saja yang harus dipelajari oleh karyawan baru agar dapat diterima didalam organisasi tersebut;

f. *Climate*

Yaitu perasaan yang secara eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, atasan dan bawahan, dan juga pelanggan atau organisasi lain;

g. *Embedded Skills*

Yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya dan mampu menyalurkan keahlian dari generasi yang satu kegenerasi lainnya;

h. Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradims

Yaitu adanya suatu kesamaan “frame” yang mengarahkan pada persepsi, pikiran, dan bahasa yang digunakan oleh para karyawan terutama yang baru pada awal proses sosialisasi;

i. Shared Meanings

Yaitu rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari;

j. Root Metaphors or Integrating Symbols

Yaitu ide-ide, perasaan, dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar ataupun tidak sadar tercermin dari bangunan dan *lay out* ruang kerja;

2.1.7 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sulaiman, 2014: 5) budaya organisasi terdiri dari beberapa indikator diantaranya:

1. Profesionalisme;
2. Jarak dari Manajemen;
3. Percaya pada rekan sekerja;
4. Keteraturan;
5. Integrasi;

2.2 *Self Efficacy*

2.2.1 Pengertian *Self Efficacy*

Menurut (stevani sebayang, 2017: 338) *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang untuk mengendalikan diri dan kejadian-kejadian dalam lingkungannya.

Defenisi *self efficacy* yang dikemukakan oleh Lunenburg (2011:10) dalam jurnal (stevani sebayang, 2017: 338) dimana dapat disimpulkan bawah *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi dan mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

(Deany, 2016: 3720) mengatakan bahwa *Self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang tentang kemampuannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan sukses karena melihat peluang dengan beberapa tindakan sehingga memperoleh hasil yang dicapai.

Menurut (Priyantono, 2017: 133) *self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan ataupun tugas untuk mencapai suatu tujuan.

(Buenaventura-vera, 2017: 827) mengatakan bahwa *Self efficacy* mengacu pada penilaian seseorang mengenai kapasitasnya sendiri untuk menangani situasi tertentu, memungkinkan kita untuk fokus tidak hanya pada kemampuan orang, tetapi juga pada keyakinan mereka dalam hal apa yang mereka mampu lakukan, terlepas keterampilan yang dimiliki masing-masing.

(Setyawaty, 2017: 79) *self efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sehingga mengacu pada kepercayaan diri mampu melakukan sesuatu yang diinginkannya, dapat diprediksi tingkah laku.

Secara umum *self efficacy* adalah persepsi ataupun pendapat seseorang tentang kompetensi bekerja diberbagai situasi yang bersumber dari pengalaman sebelumnya, model perilaku, bujukan dari orang lain, dan penilaian keadaan fisik emosional yang akan mempengaruhi pola perilaku yang akan membawa keberhasilan atau kegagalan.

2.2.2 Dimensi *Self efficacy*

Menurut Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. and Robert Konopaske, (2012: 159) dalam buku (Wibowo, 2014: 161) menyebutkan bahwa *self efficacy* terdapat tiga dimensi terdiri dari :

1. *Magnitude* merupakan tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang dapat dijangkau;
2. *Strength* menunjukkan pada pendirian berdasar besaran sebagai kuat atau lemah;
3. *Generality* menunjukkan tingkatan dimana harapan digeneralisir disemua situasi;

2.2.3 Proses membangun *Self Efficacy*

Menurut Schermerhor, Jr. John R., James G. Hunt, Richard n. Osborn, and Mary Uhl-ben, (2011: 96) dalam buku (Wibowo, 2014: 162) terdapat empat cara untuk membangun atau meningkatkan efikasi diri, yaitu:

1. *Enactive mastery*, mendapatkan kepercayaan melalui pengalaman positif;
2. *Icarious modeling*, mendapatkan kepercayaan melalui mengamati orang lain;
3. *Verbal persuasion*, mendapatkan kepercayaan seseorang yang memberitahu kita bahwa kita dapat menjalankan tugas;
4. *Emotional arousal*, mendapatkan kepercayaan kita sangat didorong atau diberi energy untuk berkinerja baik dalam suatu situasi;

2.2.4 Pola perilaku *Self Efficacy*

Dalam buku (Wibowo, 2014: 32) menjelaskan tentang pola perilaku menuju keberhasilan dan kegagalan yaitu:

1. Perilaku *self efficacy* yang menuju keberhasilan ditunjukkan oleh pola perilaku sebagai berikut:
 - a. Bersifat aktif dengan memilih peluang terbaik;
 - b. Mengelola situasi dengan menghindari atau menetralsir hambatan;
 - c. Menetapkan tujuan dan membangun standar;
 - d. Merencanakan, mempersiapkan, dan mempraktikkan;
 - e. Berusaha keras dengan tekun;
 - f. Mengatasi masalah secara kreatif;
 - g. Belajar dari kemunduran;
 - h. Memvisualisasikan keberhasilan;
 - i. Mengurangi stress;
2. Keyakinan *Self efficacy* menuju kegagalan ditunjukkan oleh pola perilaku sebagai berikut:

- a. Bersifat pasif;
- b. Menghindari tugas sulit;
- c. Mengembangkan aspirasi lemah dan komitmen rendah;
- d. Memfokuskan pada kekurangan personal;
- e. Bahkan tidak pernah mencoba dan lemah dalam melakukan usaha;
- f. Keluar atau menjadi takut karena kemunduran;
- g. Menyalahkan kemunduran pada kurangnya kemampuan atau nasib buruk;
- h. Khawatir, mengalami stres, dan menjadi depresi;
- i. Berpikir untuk memaafkan atas kegagalan;

2.2.5 Indikator *self efficacy*

Menurut (stevani sebayang, 2017: 338) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy* yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang;
- b. Pelatihan;
- c. Kepemimpinan yang mendukung;

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja;
- b. Kesuksesan perusahaan;

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, nasehat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki membantu tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai;
- b. Peran pemimpin;

4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan;
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan;

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* bersumber dari pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis individu.

Menurut Ching-Fu Chen dan Shu-Chuan Chen (2013) dalam jurnal (Setyawaty, 2017:79) *self efficacy* terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1. kemampuan pemecahan masalah yang sulit;
2. menemukan cara untuk mendapatkan apa yang diinginkan;
3. Kemudahan untuk mencapai tujuan;
4. menangani kejadian tak terduga secara efisien;
5. menangani situasi yang tidak terduga;

2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi selama satu periode waktu. Secara lebih tegas (Sulaiman, 2014: 4) mengatakan Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut (stevani sebayang, 2017: 339) Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Menurut (Indrasari, 2017: 51) kinerja adalah seseorang yang memperoleh *success full role achievement* dari perbuatannya, artinya semakin tinggi kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan seseorang maka semakin tinggi juga kinerjanya.

2.3.1 Indikator kinerja

Menurut (stevani sebayang, 2017: 339) kinerja terbagi kedalam beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas adalah taraf / tingkat baik buruknya / derajat sesuatu. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan;

2. Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja seseorang dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya;

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;

4. Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya;

5. Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupun berpikir dan bertindak original/kreatif, penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya;

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum;

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Riani, 2011: 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja;
2. penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya;
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku;

2.3.3 Variabel Kinerja

Menurut (Riani, 2011: 100) terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap;

b. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

1. Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial;
2. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran, dan temperature;

2.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Indrasari, 2017:52) penilaian prestasi kerja mencakup tiga aspek diantaranya:

1. *Identification*, yaitu suatu ketentuan manajer untuk menguji prestasi kerja karyawan;
2. *Measurement*, yaitu pengukuran yang digunakan untuk menilai baik buruknya prestasi kerja;
3. *Management*, yaitu penilaian prestasi kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk menjelaskan tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja yang lainnya;

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu menurut (jenny fauziah, 2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan” menggunakan model regresi linear berganda dengan hasil:

1. Budaya organisasi (X1), variabel Pengembangan karir (X2), dan variabel Efikasi diri (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda hal ini berarti jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel Budaya organisasi, Pengembangan karir, dan Efikasi diri maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, sebaliknya jika terjadi penurunan kualitas etos kerja, pengawasan dan kedisiplinan maka akan menurunkan kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Untuk itu upaya meningkatkan kualitas Budaya organisasi, Pengembangan karir, dan Efikasi diri perlu terus dilakukan oleh PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda;
2. Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda karena nilai t hitungnya besar dibandingkan dari t tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga Budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, diterima;
3. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda karena nilai t hitungnya besar dibandingkan dari t tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, diterima;

Menurut F.Sulaiman, asnawi, 2014 dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja

sebagai Variabel Intervening” menggunakan skala *Linkert* dengan hasil pemberdayaan, *self efficacy* dan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut D.Stevani sebyang, 2017 dengan judul “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia” menggunakan analisis regresi berganda ditemukan hasil bahwa *Self Efficacy* di PT. Finnet Indonesia merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebesar 79,2% *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia.

Menurut D.Ardanti, E.Rahardja, 2017 dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & *Convention*)” menggunakan analisis regresi linier berganda ditemukan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik efikasi diri karyawan semakin baik pula kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & *Convention*.

Menurut R.Anugrah, M.Rasuli dengan judul “*The Influence of Core Self Evaluation, Independency, Audit Structure, and Organizational Commitment on Auditor Performance (study on public accountant office at middle sumatera)*” menggunakan analisis regresi linear berganda yang Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control*, *Self efficacy*, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja *Auditor*.

Menurut Arifin, Freddy Troena, Eka Afnan Rahayu, Mintarti, 2014 dengan judul “*The Influence of Organizational Culture , Leadership , And Personal Characteristics towards Work Engagement and Its Impacts on Teacher’s Performance (A Study on Accredited High Schools in Jakarta)*” menggunakan metode *partial least square* didapatkan hasil bahwa Model budaya organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pribadi terhadap keterlibatan kerja memberikan nilai R Square sebesar 0,757 menunjukkan bahwa 75,70% variasi keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pribadi. Variabel kinerja endogen menunjukkan nilai R Square sebesar 0,696, menunjukkan bahwa variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pribadi dan keterlibatan kerja sebesar 69,60%. Oleh karena itu, relevansi prediksi Q2 untuk model struktural adalah $Q2 = 0,926$.

Menurut aswanti setyawaty, dwi kartini, maman kusman sulaeman, Joelyati, 2017 dengan judul “*Employee Performance Affected By Training And Development , Self Efficacy And Organization Culture Through Members of Employees of Organization Members on Ground Handling Services Company*” menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan hasil:

1. Pelatihan dan pengembangan secara bersamaan, *self efficacy*, budaya organisasi dan perilaku keanggotaan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai *R-square* 0,44 berarti kinerja pelatihan & pengembangan, *self efficacy*, budaya organisasi dan perilaku keanggotaan organisasi berkontribusi 44% terhadap kinerja karyawan dan 56% sisanya oleh faktor-faktor lain di luar model;

2. Estimasi koefisien jalur dan uji statistik dapat dilihat koefisien jalur variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,29 dengan arah positif. Artinya, *self-efficacy* yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan;
3. Stimasi koefisien jalur dan uji statistik dapat dilihat koefisien jalur variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,10 dengan arah positif. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan;

Menurut (Deany, 2016) dengan judul “Pengaruh *Self Esteem* , *Self Efficacy* , *Locus of Control* , dan *Emotional Stability* pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana” menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan hasil yaitu Nilai terendah variabel *self efficacy* adalah 10,00, nilai tertingginya 38,31, nilai rata-ratanya adalah 28,99 dan standar deviasinya 8,09. Nilai rata-rata sebesar 28,99 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung memiliki *self efficacy* tinggi.

Menurut (Amah, 2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun” menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut (Gultom, 2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan” menggunakan teknik sampling dan dalam uji validitas dan reliabilitas dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan atau positif terhadap Kinerja karyawan parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel motivasi memiliki pengaruh paling besar.

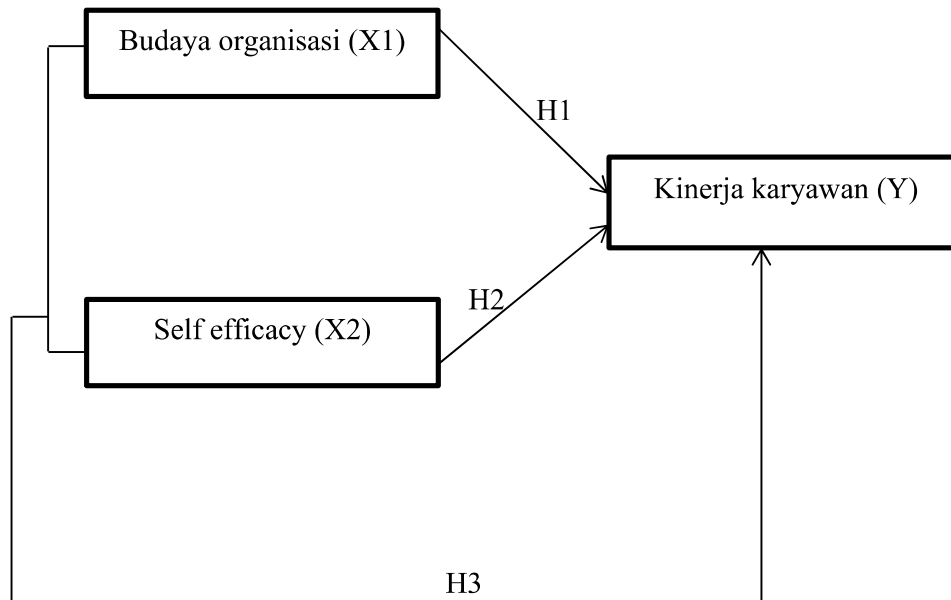
Menurut (Marga, 2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelayaran Emas Surabaya” menggunakan regresi linier berganda, uji F, dan uji t. hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1), kecerdasan emosional (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Menurut (Priyantono, 2017) dengan judul “Pengaruh *Self Leadership*, *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada *Independent Bussines Owner*

PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah)” menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan hasil bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh langsung terhadap *self efficacy*. Kemudian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.



2.6 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

H2: Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric manufacturing Batam;

H3: Budaya organisasi dan *Self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015: 37) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat, sehingga terdapat variabel dependen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel independen (dipengaruhi). Penelitian ini menggunakan analisis yang merupakan teknik analisis kuantitatif yaitu regresi linier berganda. Data dikumpulkan dari responden (bagian dari populasi) dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot 4.

3.2 Operasional Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan *self efficacy* dan variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2.1 Variabel independen

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan

suatu gejala yang diobservasi. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah budaya organisasi (X1) dan *self efficacy* (X2).

Definisi operasional dan pengukuran variabel independen, antara lain:

1. Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini indikator budaya organisasi menurut (Sulaiman, 2014: 5) adalah Profesionalisme, Jarak dari Manajemen, Percaya pada rekan sekerja, Keteraturan, Integrasi;

2. *Self Efficacy*

Menurut Ching-Fu Chen dan Shu-Chuan Chen (2013) dalam jurnal (Setyawaty, 2017:79) *self efficacy* terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

- a. kemampuan pemecahan masalah yang sulit;
- b. menemukan cara untuk mendapatkan apa yang diinginkan;
- c. Kemudahan untuk mencapai tujuan;
- d. menangani kejadian tak terduga secara efisien;
- e. menangani situasi yang tidak terduga;

3.2.2 Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. (Adinata, 2015: 146) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari kinerja karyawan menurut (stevani sebayang, 2017: 339) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas;
- b. Kuantitas;
- c. Ketepatan waktu;
- d. Efektivitas;
- e. Kemandirian;
- f. Komitmen kerja;

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian yang hendak diteliti. Populasi menurut (Deany, 2016: 3729) merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini karyawan yang bekerja di PT Schneider Electric Manufacturing Batam departemen MCB dan KIWI yang berjumlah 236 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Salangka, 2015: 565). Dalam penelitian ini metode untuk menghitung jumlah sampel yang tepat pada suatu populasi dengan melibatkan berapa besar dari toleransi errornya dan besar tingkat keakuratannya maka menggunakan rumus *slovin*.

3.3.3 Tehnik Pengumpulan Sampel

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposif, rumus *slovin* (Sujarweni, 2015: 82).

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Sumber: (Sujarweni, 2015: 82)

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi (ditetapkan 5%).

Berdasarkan penelitian ini jumlah populasi responden pada tahun 2018 sebanyak 236 karyawan yang masih aktif di PT Schneider Electric Manufacturing Batam, toleransi kelonggaran ketidaktelitian ditetapkan sebesar 5%. Hasil dari perhitungan teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{236}{1 + 236(5\%)^2}$$

$$n = \frac{236}{1 + 236(0.05)^2}$$

$$n = \frac{236}{1 + 236(0.0025)}$$

$$n = \frac{236}{1 + 0.59}$$

$$n = \frac{236}{1,59}$$

$n = 148,42$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 148,42 orang dan dibulatkan menjadi 148 orang. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 148 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner yaitu dengan menggunakan daftar pernyataan yang disebarakan secara langsung kepada responden yaitu pada karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam bagian MCB dan KIWI.

3.4.1 Jenis dan Sumber data

(jenny fauziah, 2016: 48) pengumpulan data dilakukan melalui:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui kuesioner penelitian yang dibagikan kepada karyawan departemen MCB dan KIWI PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan untuk mendukung penelitian ini;

3.4.2 Alat pengumpulan data

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner. Data yang diperoleh berupa jawaban dari kuesioner yang diberikan peneliti kepada responden (jenny fauziah, 2016: 48).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Berikut ini adalah titik dari skala *likert* :

Tabel 3. 1 Skala likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber Riduwan (2009: 13)

3.5 Metode Analisis Data

Dalam melengkapi analisis kuantitatif ini maka peneliti menggunakan alat hitung SPSS (*statistic product and service solution*) versi 20 yang berupa analisis deskriptif (frekuensi) persentase. SPSS ini digunakan untuk mencari berbagai *output* yang dikehendaki para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode untuk menggambarkan data yang dikumpul secara sederhana . analisis deskriptif dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Pengujiannya dapat berbentuk tabel atau grafik, termasuk juga perhitungan rata-rata, standart deviasi dan sebagainya. Menurut (Husein Umar, 2009: 163-164) menentukan kriteria analisis deskriptif yaitu dengan menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{148(5-1)}{5} = 118,4 = 118 = 1,18 \quad \text{Rumus 3. 2 Rentang Skala}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

3.5.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument.

Ada dua prosedur yang dilakukan untuk mengukur realibitas dan validitas data:

1. Uji konsistensi internal terhadap jawaban responden atau suatu instrumen penelitian;
2. Uji validitas kontrak dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya;

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pertanyaan dalam kuisisioner (Dewa Ayu Candra Dewi Laksmi 1, I.A. Mahatma Tuningrat2, 2016: 2).

Suatu pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan inferensi yang dihasilkan mendekati kebenaran. Dalam penelitian ini, teknik pengujian yang digunakan adalah menggunakan korelasi *pearson product moment* yaitu mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Berikut adalah rumus *pearson product*

$$R_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Rumus 3. 3 pearson product moment

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Dimana:

R_{ix} : koefisien korelasi item total (brivariate pearson)

I : skor item

X : skor total

N : banyaknya subjek

Pengujian dilakukan dengan dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 kinerja pengajuan adalah:

1. Apabila r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid;
2. Apabila r hitung $<$ dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid;

Tabel 3. 2 Tingkat Validitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013: 257)

3.5.2.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Oleh karena itu reabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan

hasilnya. Rumus reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan metode alpha, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3. 4 Reabilitas

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Tabel 3. 3 indeks koefisien reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk, dan jenis data yang diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi, sehingga prinsip *BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)*

terpenuhi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram, p.plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi secara normal (Intan, 2017: 1563).

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matrix korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *Tolerance*-nya. Nilai VIF antara 0 sampai dengan 10 menandakan tidak adanya gejala multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak dapat problem multikolinieritas (Priyatno, 2016: 129).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

(Wibowo, 2012: 93) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians tersebut berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang

baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika hasil nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.3.4. Uji Pengaruh

3.5.3.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X1) dan *Self Efficacy* (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) (Widowati, 2016: 15).

Penggunaan model regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam data tersebut memiliki syarat yaitu: data yang digunakan memiliki tipe data yang berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi uji asumsi klasik.

Berikut ini adalah rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3. 5 Regresi Linear berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

Y : variabel dependen (variabel respons)

a : nilai konstanta

b : nilai koefisien regresi

x1 : variabel independen pertama

x2 : variabel independen kedua

x3 : variabel independen ketiga

Xn : variabel independen ke-n

3.5.3.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien r^2 , R juga hampir serupa dengan r , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear diantara dua variabel, nilainya dapat negative dan positif. Sedangkan R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2012: 136).

3.5.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi regresi linear berganda secara parsial yang terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian (sanusi, 2011: 144), menurut (Wibowo, 2012: 125) pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel;
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0 ;
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai sig;

4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol;

3.5.5.1. Uji t

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variabel budaya organisasi (X_1), *self efficacy* (x_2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini melihat besarnya masing-masing koefisien itu diuji dengan menggunakan uji parsial t-test (Suroyo, 2016: 26).

Kriteria pengambilan keputusan adalah bilamana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima atau jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_a diterima, begitupun jika $sig > (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < (0,05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima (halil, p.yudhia bagus, 2015: 12).

3.5.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sujarweni, 2015: 228) Signifikansi model regresi secara simultan dilihat dengan uji nilai yang signifikansi (sig), jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima;
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.;

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

PT Schneider Electric Batam bergerak dibidang *Manufacturing*. Perusahaan ini salah satu dari empat pabrik Schneider yang terletak di Asia tenggara dan dimulai beroperasi pada tanggal 16 agustus 1991 tepatnya di Batam, secara umum didirikan pada tahun 1836 yaitu di Prancis, penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Schneider Electric Batam yang berlokasi di Batamindo industrial park Jl. Beringin Lot 4, Muka Kuning, Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal untuk pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan						
	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret
Menentukan Judul	■						
Bimbingan Skripsi							
Perumusan Penelitian	■						
Studi Pustaka		■					
Metodeologi Penelitian							
Rancangan Kuesioner			■				
Penyebaran Kuesioner				■			
Pengumpulan Data					■		
Penyusunan Laporan Akhir						■	
Sidang Skripsi							■

Sumber: Peneliti 2019