

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ONG KIAN INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Jefferson
150910125**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ONG KIAN INDONESIA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Jefferson
150910125**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Jefferson
NPM/NIP : 150910125
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ONG KIAN INDONESIA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 15 Februari 2019

Jefferson
150910125

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ONG KIAN INDONESIA**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Jefferson
150910125**

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

Batam, 15 Februari 2019

**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Peningkatan serta persaingan yang pesat di era globalisasi dalam berbagai bidang aspek, seperti teknologi dan ilmu pengetahuan, segala aspek kehidupan yang mengikuti arah perkembangan jaman. Suatu organisasi mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang diterapkan oleh kelompok organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai membangun persepsi antara karyawan satu dengan lainnya, sehingga dapat berinteraksi satu dengan yang lain. Suatu organisasi tidak terlepas dari lingkungan yang ada disekitarnya salah satunya adalah iklim organisasi. Tujuan untuk dilakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan pada PT Ong Kian Indonesia. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 300 karyawan dengan sampel sebanyak 171 karyawan. Data diperoleh melalui pembagian kuesioner pada karyawan PT Ong Kian Indonesia. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji validitas dengan menggunakan software program SPSS Versi 25. Hasil penelitian regresi berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ong Kian Indonesia.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Increased and rapid competition in the era of globalization in various aspects of aspects, such as technology and science, all aspects of life that follow the direction of the times. An organization achieving organizational goals is influenced by the characteristics of the organization applied by the organization group. Organizational culture functions as building perceptions between employees with one another, so they can interact with one another. An organization is inseparable from the environment around it, one of which is the organizational climate. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, organizational climate and employee performance on PT Ong Kian Indonesia. The population in this study were 300 employees with a sample of 171 employees. Data was obtained through distributing questionnaires to employees of PT Ong Kian Indonesia. Data analysis was performed using multiple linear regression, validity test using SPSS Version 25 software program. The results of multiple regression studies showed that organizational culture significantly influences employee performance, organizational climate significantly influences employee performance. Organizational culture and organizational climate together influence employee performance at PT Ong Kian Indonesia.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Climate, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir 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 Ekonomi;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera;
6. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis;
7. Bapak, ibu beserta seluruh karyawan PT Ong Kian Indonesia selaku responden yang telah bersedia untuk membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis;
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 15 Februari 2019

Jefferson

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Aspek Teoritis	11
1.6.2 Aspek Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Teori Dasar	13
2.1.1 Budaya Organisasi	13
2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi	15
2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi	16
2.1.1.4 Manfaat Budaya Organisasi	17
2.1.2 Iklim Organisasi	18
2.1.2.1 Pengertian Iklim Organisasi	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	18
2.1.2.3 Indikator Iklim Organisasi	19
2.1.2 Kinerja Karyawan	21
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	22
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23

2.1.2.4	Indikator Kinerja Karyawan	24
2.2.	Penelitian Terdahulu	25
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Desain Penelitian	31
3.2	Operasional Variabel	32
3.2.1	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	32
3.2.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	33
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.3.1	Populasi	34
3.3.2	Sampel.....	35
3.4	Teknik Pengambilan Data.....	36
3.4.1	Alat Pengumpulan Data	37
3.5	Metode Analisis Data.....	38
3.5.1	Analisis Deskriptif	38
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	39
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.5.4	Uji Pengaruh.....	45
3.5.5	Uji Hipotesis	46
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	48
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	48
3.6.2	Jadwal Penelitian	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Hasil Penelitian	50
4.1.1	Profil Responden.....	50
4.1.1.1	Jenis Kelamin	50
4.1.1.2	Usia	51
4.1.1.3	Lama Bekerja	52
4.1.2	Analisis Deskriptif	54
4.1.2.1	Variabel budaya organisasi.....	54
4.1.2.2	Variabel iklim organisasi	55
4.1.2.3	Variabel Kinerja Organisasi	57
4.1.3	Uji Kualitas Data.....	58
4.1.3.1	Uji Validitas.....	59
4.1.3.2	Uji Reliabilitas.....	61
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.4.1	Uji Normalitas	63
4.1.4.2	Uji Multikolinearitas	65
4.1.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.1.4.4	Uji Regresi Linear Berganda.....	68

4.1.4.5 Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)	69
4.1.5 Uji Hipotesis	70
4.1.5.1 Uji T	70
4.1.5.2 Uji F	72
4.2 Pembahasan	73
4.2.1 Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.2.2 Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.2.3 Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	74
BAB V PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	List Karyawan PT Ong Kian Indonesia tahun 2016.....	7
Tabel 1.2	Data Proyek PT Ong Kian Indonesia Tahun 2016	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Skala Likert	39
Tabel 3.3	Rentang Skala.....	42
Tabel 3.4	Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas	43
Tabel 3.5	Waktu Penelitian	49
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2	Usia Responden.....	52
Tabel 4.3	Lama Bekerja	53
Tabel 4.4	Skor Indikator Variabel Budaya Organisasi.....	54
Tabel 4.5	Skor Indikator Variabel Iklim Organisasi	56
Tabel 4.6	Skor Indikator Variabel Kinerja Organisasi.....	57
Tabel 4.7	Uji Validitas Budaya Organisasi	59
Tabel 4.8	Uji Validitas Iklim Organisasi.....	60
Tabel 4.9	Uji Validitas Kinerja Organisasi	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Realibilitas Budaya Organisasi.....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Realibilitas Iklim Organisasi	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Realibilitas Kinerja Organisasi	62
Tabel 4.13	Hasil Uji Data <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	65
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.15	Uji Heteroskedastitas dengan menggunakan Uji Glejser.....	67
Tabel 4.16	Uji Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.17	Uji Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4.18	Uji T	71
Tabel 4.19	Uji F.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1 <i>Bell Shaped Curve</i>	43
Gambar 4.1 Diagram Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Gambar 4.2 Diagram Profil Responden Berdasarkan Usia	52
Gambar 4.3 Diagram Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Gambar 4.4 Diagram Histogram	63
Gambar 4.5 Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	64
Gambar 4.6 Diagram Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	35
Rumus 3.2 Rentang Skala	39
Rumus 3.3 Pearson Product	41
Rumus 3.4 Metode Alpha.....	42
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda.....	46
Rumus 3.6 Uji T	47
Rumus 3.7 Uji F	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	i
Lampiran 2.	Profil Responden.....	iv
Lampiran 3.	Tabulasi Hasil Kuesioner.....	ix
Lampiran 4.	Hasil <i>Output</i> SPSS 25	xvi
Lampiran 5.	Tabel Uji F	xxii
Lampiran 6.	Tabel Uji T.....	xxii
Lampiran 7.	Biodata Peneliti.....	xxiii
Lampiran 8.	Surat Izin Penelitian.....	xxiv

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan serta persaingan yang pesat di era globalisasi dalam berbagai bidang aspek, seperti teknologi dan ilmu pengetahuan, segala aspek kehidupan yang mengikuti arah perkembangan jaman. Indonesia merupakan negara berkembang yang terus melakukan perbaikan maupun pembangunan nasional baik di aspek ekonomi, budaya, pendidikan, teknologi, dan lainnya. Setiap aspek tersebut pasti memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompeten dalam bidangnya yang selalu siap akan menghadapi setiap situasi ataupun keadaan apapun dan permasalahan yang ada.

Dalam terciptanya pembangunan nasional dalam perusahaan memerlukan adanya sumber daya yang menjadi penopang dalam perusahaan, yaitu salah satunya manusia atau seseorang yang memiliki kualitas dan profesional dalam dirinya. Dengan adanya perusahaan, karyawan yang berkualitas serta berdedikasi tinggi dapat ikut peran dalam perusahaan dengan tujuan menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan tentunya dapat dilihat dari kinerja karyawan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam faktor teknis maupun non teknis.

Semakin majunya perkembangan teknologi, pengetahuan, serta semakin ketatnya persaingan, dan permintaan pelanggan dapat memicu perubahan skala yang besar dan bisa berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Perusahaan pasti sangat menjaga kestabilan perusahaannya untuk mencapai tujuan perusahaan meskipun terlepas dari perubahan dan perkembangan yang dialami perusahaan tersebut. Nilai yang diambil perusahaan serta bisa dijadikan sebagai acuan sebagai aturan-aturan dalam perusahaan yaitu budaya organisasi, sehingga organisasi serta anggotanya yang secara tidak langsung bersama-sama membentuk sikap, perilaku yang akan saling terikat sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Budaya organisasi yang mempengaruhi dan masuk ke dalam kehidupan organisasi. Dikarenakan itu, budaya organisasi merupakan suatu pengaruh yang besar terhadap aspek fundamental dari kinerja organisasi. Jika budaya organisasi merupakan suatu aspek yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk mengelola budaya organisasi perlu adanya perhatian yang jelas terhadap budaya organisasi itu sendiri.

Dengan tujuan untuk menghasilkan karyawan yang berintegritas tinggi dan profesional diperlukan adanya peraturan yang diterapkan dalam organisasi. Peraturan tersebut adalah sistematis dalam budaya organisasi yang dapat membawa karyawan tersebut ke jalan untuk meningkatkan tanggung jawab bagi suatu organisasi. Terdiri budaya dalam organisasi yang berasal dari perilaku serta kebiasaan kerja setiap anggota organisasi yang terus dipertahankan, dilakukan dan diterapkan sejak berdirinya organisasi.

Aspek suatu kelompok yang saling bekerja sama demi tercapainya tujuan organisasi merupakan teori dari organisasi, sedangkan Budaya dalam organisasi itu dilihat dari aspek perilaku, atau sebagai... ..apat untuk bekerjasama secara logis

maupun teratur atau terstruktur untuk mencapai tujuan, begitu pula menurut (Radianto & Sunuharyo, 2017) budaya organisasi merupakan sebuah nilai tingkat karyawan yang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dalam organisasi tersebut.

Budaya yang kuat merupakan sebuah acuan yang bisa dimanfaatkan untuk mengarahkan bagaimana perilaku karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik, sehingga pada awal karir karyawan perlu untuk bisa memahami budaya dalam organisasi dan bagaimana budaya tersebut di terapkan. Pertumbuhan perusahaan dan produk *knowledge-based* yang mengendalikan serta pemahaman suatu budaya perusahaan dalam organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan organisasi, sama halnya seperti sesuatu yang sangat penting bagi manajemen jika ingin mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pengertian diatas, budaya organisasi merupakan sebuah nilai (*values*) maupun norma perilaku (*behavioral norms*). Budaya organisasi sebagai suatu nilai yang menunjukkan pada sesuatu di dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai (*highly valued*), sedangkan sebagai norma perilaku (*behavioral norms*), budaya organisasi mengarah pada bagaimana baiknya anggota dalam organisasi berperilaku.

Budaya organisasi merupakan penggerak yang mengakui upaya dan kontribusi anggota organisasi dan memberikan pemahaman holistik tentang apa dan bagaimana pencapaiannya, bagaimana tujuan saling terkait, dan bagaimana setiap karyawan dapat mencapai tuju erangkum budaya organisasi sebagai

proses kebersamaan sehingga dari bentuk pemikiran yang membedakan anggota satu kelompok dari kelompok yang lainnya (Sengke et al., 2016).

Produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi secara efektif dalam penciptaan sebuah iklim dalam hubungan karyawan adalah dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan dalam organisasi. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan menjadi acuan untuk mendorong karyawan dalam penyampaian ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan suatu akibat, maka ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan perlakuan yang benar. Penerapan dari iklim organisasi seperti itu dapat terwujud jika karyawan memiliki keyakinan kuat pada keputusannya.

Untuk mewujudkan iklim organisasi diperlukan adanya kesungguhan manajemen puncak dalam perusahaan untuk dapat memperlakukan karyawan secara wajar, serta tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan tujuan karyawan serta organisasi. Tetapi hingga saat ini belum ada cara yang otomatis untuk mendapatkan jenis iklim hubungan karyawan yang positif dan terwujud secara sempurna. Dengan demikian, realitas adanya perubahan penting dalam iklim hubungan karyawan dapat diamati dengan cara menghubungkannya dengan perubahan dalam pengawasan kepemimpinan sebuah departemen, perubahan manajer perusahaan, dan perubahan manajemen puncak sebuah organisasi.

Dalam iklim organisasi dapat dilihat dari keadaan kondisi maupun suasana yang akan tercipta melalui kombinasi antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan implementasi. Iklim organisasi sebagai suatu

faktor yang paling penting dalam peningkatan dan acuan untuk memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal serta keadaan yang kondusif dapat memberikan pengaruh terhadap tugas atau kerja karyawan di perusahaan.

Untuk memperbaiki kompetensi karyawan dapat dilakukan dengan tingkat pendidikan akan memperbaiki kompetensi pegawai. Kinerja pegawai diharapkan dapat ditingkatkan dengan adanya tercipta iklim organisasi dan pendidikan. Iklim Organisasi sering dikatakan sebagai kondisi atau keadaan kerja yang dirasakan oleh organisasi. Iklim organisasi merupakan cara perilaku maupun sikap yang ditunjukkan secara berulang sehingga membentuk sebuah sifat atau karakter dalam seseorang di dalam lingkungan organisasi (Radianto & Sunuharyo, 2017). Secara khusus iklim dalam organisasi selalu ditantang oleh semakin banyaknya perubahan yang mempengaruhi organisasi saat ini (Yee Poh Li & Mahadevan, 2018).

Hubungan atasan serta bawahan perlu mendapatkan perhatian serta dukungan pimpinan atau sesama karyawan ketika dalam bekerja. Sebagai pola dari lingkungan yang baik akan memungkinkan kinerja karyawan menjadi tinggi. Iklim organisasi yang kondusif perlu diciptakan agar kinerja karyawan menjadi maksimal. Munculnya dorongan kerja serta menjadi pusat pada nilai sebagaimana dipersepsikan yang berpengaruh secara kondusif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut (Purnama, 2017).

Setiap perusahaan pasti ingin targetnya dapat dicapai dan dipenuhi dengan begitu, otomatis kinerja yang baik dari karyawannya. Dalam keseharian antara atasan maupun bawahan akan muncul berbagai asumsi dan harapan lain. Maka dengan itu maka akan muncullah perbedaan. Hal inilah yang menyebabkan kinerja organisasi

tersebut. Dalam melakukan tugas selama waktu tertentu yang dimana merupakan hasil kerja merupakan kinerja, seperti suatu kriteria yang telah disepakati atau ditentukan dahulu untuk menghasilkan target, sasaran, standar kerja atau kriteria dalam organisasi (Marta & Triwijayanti, 2016).

Kinerja (*performance*) membentuk pekerjaan dalam hasil tugas kinerja yang dicapai dalam bentuk produk maupun jasa yang diinformasikan kepada orang yang bersangkutan (Marta & Triwijayanti, 2016). Pada dasarnya definisi kinerja organisasi merupakan hasil yang menunjukkan efisiensi atau tidaknya dalam hal citra perusahaan, kompetensi dan kinerja keuangan (Sengke et al., 2016).

PT. Ong Kian Indonesia berdiri pada tahun 2009 dan bergerak dalam bidang jasa khususnya perkapalan dalam bagian kontraktor dan *supplier marine*, yang memiliki spesialis dalam *engine marine repair* dan pembangunan konstruksi kapal. Perusahaan ini berlokasi di Bintang Industri II blok E No. 712, Tanjung Uncang. PT Ong Kian Indonesia pada saat ini memiliki 300 karyawan. Perusahaan ini terbagi menjadi beberapa divisi, yaitu konstruksi, kepala proyek, *accounting*, *purchasing*, *marketing*, *human resource department*.

Seiring dengan perjalanannya waktu ke waktu, karyawan-karyawan ini merasa bahwa dirinya adalah senior dan sudah lama bekerja di perusahaan ini sehingga bisa bermalas-malasan, bolos kerja, dan egoistisnya dalam bekerja semakin meningkat. Sehingga pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan senior ini menjadi tidak teratur dan membuat kinerja semakin lama menjadi turun.

Sering kali karyawan senior ini melemparkan pekerjaan dan memberikan tekanan yang besar sehingga menyebabkan karyawan menjadi malas dalam bekerja.

Perilaku tersebut bisa terkait dengan faktor-faktor yang ada dalam internal karyawan yang meliputi pendidikan, pengalaman kerja, sikap dan keterampilan dalam kerja. Namun, kurangnya manajemen kontrol juga dapat mendorong terjadinya perilaku negatif dari karyawan tersebut.

Karyawan yang bermasalah tersebut dapat menimbulkan masalah perusahaan yang kronis seperti dimana perusahaan yang menanggung beban akibat dari produktivitas yang menurun dikarenakan kinerja karyawan yang bermasalah, apalagi jika sampai perusahaan memberhentikan karena banyak karyawan yang tidak disiplin. Berikut adalah data list karyawan pada tahun 2016 dan data proyek yang bisa diambil untuk menentukan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.1 List Karyawan PT Ong Kian Indonesia tahun 2016

Departemen	Jumlah karyawan
Direktur Utama	1
Direktur Opsional	1
Direktur Keuangan	1
<i>General Manager</i>	12
<i>Asst. Manager</i>	8
<i>Finance</i>	6
<i>Tax & Accounting</i>	6
<i>Purchasing & Marketing</i>	15
<i>Cost Control</i>	5
HRD (Personalia)	10
Kepala Proyek	20
Pemasaran	15
Rewas (<i>Project</i>)	10

Tabel 1.1 Tabel Lanjutan

<i>Engineering</i>	40
Bengkel Kontruksi	30
Bengkel Listrik	30
Sarana dan Fasilitas	24
Logistik dan Umum	66
Total	300

Sumber: HRD PT Ong Kian Indonesia (2018)

Berdasarkan tabel di atas, data di ambil dari hasil rekapan sistem personalia departemen pada awal tahun 2017 untuk data di tahun 2016.

Tabel 2.2 Data Proyek PT Ong Kian Indonesia Tahun 2016

<i>Project</i>	<i>Estimation Job Finish (month)</i>	<i>Date</i>		<i>Percentage</i>		<i>Finish</i>
		<i>From</i>	<i>To</i>	<i>Settle</i>	<i>Delay</i>	
<i>Repair electric work</i>	<i>6 month</i>	<i>January' 16</i>	<i>June'16</i>	<i>97%</i>	<i>3%</i>	<i>July'17</i>
<i>Overhaul main engine</i>	<i>3 month</i>	<i>March' 16</i>	<i>May'16</i>	<i>84%</i>	<i>16%</i>	<i>June'17</i>
<i>Ship Construction</i>	<i>12 month</i>	<i>January' 16</i>	<i>December '16</i>	<i>79%</i>	<i>21%</i>	<i>February '17</i>

**project deadline is still determined based by agreement*

Sumber: *General Manager* PT. Ong Kian Indonesia (2018)

Tabel diatas dapat diuraikan bahwa jumlah persentase penyelesaian proyek semakin lama semakin menurun ataupun tidak tepat pada estimasi penyelesaian yang di harapkan. Hal-hal ini terjadi karena adanya karyawan yang malas ataupun merasa senioritas yang membuat dirinya dapat melemparkan pekerjaan ke bawahannya sehingga membuat bawahan ataupun karyawan yang lain menjadi malas ataupun kurangnya pengalamanan dan kurang profesional dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tanggung jawab menjadi terabaikan.

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, PT Ong Kian Indonesia berusaha untuk meingkatkan kinerja karyawan yang lebih baik melalui manajemen kontrol atau manajemen per-departemen baik dari atasan maupun bawahan dengan tujuan untuk membuat sebuah lingkungan kerja yang positif untuk karyawan dan kelask di kemudian hari bisa menjadi lebih

baik, yang bisa menjadikan keuntungan dalam waktu yang lama bagi PT Ong Kian Indonesia.

Maka berdasarkan deskripsi di atas, penelitian yang ditulis oleh peneliti yang tertuang pada judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ONG KIAN INDONESIA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang yang telah ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kesalahpahaman sering terjadi dikarenakan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
2. Atasan yang sering melemparkan pekerjaannya yang menjadi suatu permasalahan dalam iklim organisasi atau lingkungan internal menjadi kacau.
3. Senioritas dan kurangnya perhatian yang mempengaruhi karyawan baru sehingga membuat psikologis karyawan baru yang membuat kinerja karyawan tersebut menurun.
4. Kurangnya pengalaman dalam tim produksi maupun konstruksi bagian kapal sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pencapaian target.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam diri karyawan untuk menyelesaikan suatu proyek sehingga sering mengundurkan waktu untuk menyelesaikannya.

6. Tekanan yang sangat tinggi dari atasan ke bawahan yang menyebabkan karyawan saling menyalahkan dan tidak adanya kerja sama.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi, iklim organisasi, sebagai *Independent Variable* (variabel bebas) dan kinerja karyawan sebagai *Dependent Variable* (variabel terikat).
2. PT Ong Kian Indonesia sebagai objek penelitian.
3. Penulis membatasi masalah-masalah dalam penelitian ini dari bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ong Kian Indonesia?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ong Kian Indonesia?
3. Apakah budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ong Kian Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ong Kian Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ong Kian Indonesia?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ong Kian Indonesia?

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah menyebutkan beberapa tujuan yang hendak dicapai nantinya, penulis juga memberikan sedikit gambaran mengenai manfaat apa saja yang akan didapatkan ke dalam dua bagian utama di antaranya:

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Penelitian ini bermanfaat untuk melatih meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah, sistematis, metodologi dan pengalaman penulis dalam menyusun suatu wacana serta memperkaya ilmu pengetahuan.
2. Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi perpustakaan akademik yang tertarik untuk melakukan kajian di masa yang akan datang.

1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran sebagai bahan perbandingan mengenai budaya organisasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan referensi dan dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan dalam civitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

Pada bab ini akan menjelaskan teori mengenai budaya dalam organisasi, iklim organisasi serta kinerja pada karyawan. Teori yang akan dijelaskan dalam penelitian memiliki ikatan dengan judul dalam penelitian yaitu: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ong Kian Indonesia”.

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan suatu kegiatan yang dijalankan dalam kehidupan sehari-hari yang dimana berasal dari karya ciptaan manusia itu sendiri (Fahmi, 2016; 185). Budaya merupakan kegiatan yang dijalankan dalam kehidupan sehari-hari yang dimana berasal dari karya ciptaan manusia itu sendiri. Budaya yang telah dijalankan sejak waktu yang lama, dan terus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari akan berpengaruh dalam pembentukan pola pada masyarakat. Pola yang dimaksud dapat dilihat dari kegiatan masyarakat dalam bekerja, apakah masyarakat tersebut rajin atau malas dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila masyarakat tersebut rajin dalam bekerja, maka kebiasaan rajin bekerja ini akan terus berlangsung kedepannya. Begitu juga dengan sebaliknya, apabila masyarakat telah menanamkan kebiasaan malas dalam menjalankan pekerjaannya, maka kebiasaan tersebut juga akan berpengaruh pada kehidupan kedepannya.

Budaya yang terdapat pada suatu organisasi, yang lebih dikenal dengan budaya organisasi, tidak memiliki bentuk yang dapat dilihat dengan mata, dimana budaya organisasi ini hanya dapat dirasakan. Adanya budaya dalam organisasi dapat dirasakan dari bagaimana perilaku dari karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Dimana yang memberikan pola dalam cara berpikir dan berperilaku merupakan hasil dari kebudayaan yang telah diterapkan dalam organisasi tersebut. Maka, efektif atau tidaknya suatu budaya organisasi sangatlah berpengaruh dalam suatu organisasi. Dibutuhkan dukungan dari seluruh anggota dalam organisasi untuk melihat apakah suatu budaya yang dipilih untuk dijadikan kebudayaan dalam organisasi telah cocok diterapkan dalam organisasi tersebut.

Karakteristik dari karyawan pada suatu organisasi dalam budaya organisasi meliputi inovasi, hasil dari orientasi, produktivitas, kepedulian dan bagaimana perilaku dari pemimpin serta orientasi dalam tim. Setiap karyawan memiliki persepsi mengenai budaya dalam suatu organisasi, sehingga karyawan memiliki dasar untuk berperilaku dalam suatu organisasi. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi diartikan sebagai pendapat dalam keyakinan, nilai maupun norma dalam suatu organisasi sehingga menjadi pegangan dalam tingkah laku anggotanya dalam suatu organisasi dalam menghadapi segala kesulitan dalam eksternal maupun internal organisasi (Sembiring, 2012; 39). Pokok penyelesaian terhadap masalah-masalah yang ada di eksternal maupun internal dalam suatu organisasi dilaksanakan secara tetap dalam kelompok sehingga diwariskan kepada

bawahannya untuk dapat lebih memahami serta merasakan terhadap masalah yang dialami (Riani, 2011; 7).

Sebagaimana telah diuraikan di atas, nilai-nilai dan norma-norma merupakan inti dari suatu budaya, nilai-nilai dan norma-norma mendasari praktek serta melandasi perilaku dan tindakan seseorang dan kelompok didalam organisasi itu berarti selain ketentuan dan prosedur formal, budaya organisasipun memiliki kekuatan yang dapat mengatur sikap dan perilaku dari mereka yang terlibat dalam organisasi. Meskipun budaya organisasi kurang formal yang dapat mempengaruhi dan mengendalikan para warga dari organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan, disimpulkan bahwa suatu sistem nilai ataupun aturan terhadap perilaku yang ada didalam setiap individu organisasi berpengaruh pada sistem kerja dan manajemen dalam suatu kelompok atau organisasi.

2.1.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menurut (Sembiring, 2012; 49) sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauhmana para anggota organisasi mampu menemukan inovasi baru serta kemauan untuk menghadapi resiko dalam pelaksanaan tugas yang akan diterima dalam organisasi tersebut.

2. Perhatian terhadap detail

Sejauhmana para anggota organisasi cermat, analisis serta memperhatikan hal yang detail dalam pelaksanaan tugas.

3. Orientasi hasil

Sejauhmana manajemen dan para anggota organisasi memusatkan perhatian pada kinerja hasil, bukan memperhatikan pada hal-hal yang bersifat teknik atau prosedur untuk mencapai kinerja organisasi.

4. Orientasi individu

Bagaimana manajemen memperkirakan dampak bagi para anggota organisasi sehubungan dengan kinerja yang mereka capai dalam mewujudkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. Orientasi tim

Sejauhmana para anggota organisasi bekerja dan dikelola bersama dengan anggotanya, tidak didasarkan pada kerja secara individu.

2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Marta & Triwijayanti, 2016) budaya organisasi dapat diukur dalam beberapa indikator, yaitu:

1. Inovasi

Suatu proses atau hasil pengembangan pemanfaatan pengetahuan serta keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki barang atau jasa

2. Perhatian terhadap hal detail

Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan analisis dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi hasil

Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memuaskan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang atau individu

Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek hasil terhadap individu yang ada dalam perusahaan.

5. Orientasi tim

Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

2.1.1.4 Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat menentukan sikap serta perilaku nilai dalam suatu organisasi untuk mendapatkan tujuanyang telah ditentukan dan memiliki jangka waktu yang panjang. Dapat disimpulkan beberapa manfaat dari budaya organisasi adalah (Aprinto & Jacob, 2015; 96):

1. Memberikan identitas

Identitas merupakan jati diri yang muncul dari bagaimana suatu organisasi tersebut berperilaku. Identitas ini yang akan menjadi pembeda suatu organisasi dengan orgnaisasi lainnya.

2. Membentuk komitmen bersama

Budaya yang telah diterapkan dalam suatu organisasi akan menjadi acuan bagi seluruh anggota dalam organisasi untuk membentuk suatu komitmen bersama dibandingkan dengan kepentingan yang bersifat individual.

3. Memperkuat standar perilaku untuk pelayanan pelanggan yang unggul
Pelayanan dari suatu organisasi terhadap pelanggan akan menimbulkan nilai bagi organisasi tersebut sehingga menjadi moto bagi organisasi itu sendiri.
4. Membangun sistem kontrol dan stabilitas organisasi
Budaya dalam suatu organisasi akan berperan untuk mengendalikan bagaimana cara karyawan berinteraksi dengan pihak dari luar organisasi.

2.1.2 Iklim Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Masing-masing organisasi memiliki iklim kerja yang tidak sama. Keanekaragaman pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi, ataupun sikap individu dalam suatu organisasi yang akan menjadi perbedaan dari iklim tersebut.

Menurut (Purnama, 2017), iklim organisasi merupakan bentuk atau pola dalam berperilaku serta sikap yang dipraktikkan berulang kali. Sikap dan perilaku ini yang dijadikan sebagai karakteristik dalam kehidupan berorganisasi. Iklim dalam organisasi penting untuk ditinjau karena iklim organisasi dapat memperlihatkan nilai-nilai dari karyawan yang ada dalam organisasi, serta dapat meningkatkan produktivitas dari karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dari peninjauan yang dilakukan sehingga ditemukan nilai-nilai yang berbeda dari sepengetahuan organisasi sehingga organisasi harus mengetahui perbedaan tersebut agar dapat melakukan penilaian terhadap setiap karyawan dalam perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Pembentukan iklim yang efektif dalam suatu organisasi yang kondusif terhadap perkembangan organisasi akan bermanfaat bagi produktivitas karyawan.

Berikut ini merupakan faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu (Indrasari, 2017; 8):

1. Pimpinan organisasi.

Terdapat beberapa hal yang berpengaruh terhadap iklim dalam organisasi berdasarkan keputusan yang telah diambil oleh pemimpin, yaitu:

- a. Aturan
- b. Kebijakan
- c. Prosedur organisasi

2. Tingkah laku karyawan

Iklim dalam organisasi terpengaruh dari bagaimana tingkah laku karyawan, bagaimana kepribadian karyawan dalam menjalankan bagian penting dalam pembentukan suatu iklim organisasi.

3. Perilaku kelompok kerja

Cara yang digunakan untuk mengembangkan kelompok kerja adalah:

- a. Secara resmi, kumpulan berdasarkan rekan kerja.
- b. Secara tidak resmi, kumpulan berdasarkan minat atau pertemanan.

4. Aspek eksternal organisasi

Sejumlah aspek eksternal organisasi yang memiliki pengaruh terhadap iklim kerja tersebut dan juga merupakan faktor utama yang mempengaruhinya.

2.1.2.3 Indikator Iklim Organisasi

Berikut yang dikatakan (Indrasari, 2017; 5) sebagai indikator dari iklim, adalah:

1. Struktur

Struktur merupakan peraturan ataupun prosedur dalam bekerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Peraturan-peraturan yang ada tidak dapat dilanggar oleh karyawan sehingga karyawan harus mengetahui dengan jelas peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi serta dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi atas kinerja yang mereka miliki.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab yang diberikan dari organisasi terhadap karyawan akan tertuang dalam pengawasan, pengarahan dan bimbingan. Setiap karyawan dalam organisasi harus mengerti dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki agar dapat bekerja dengan maksimal sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas dari organisasi.

3. Penghargaan

Suatu penghargaan atas usaha yang diberikan kepada karyawan yang dimana dihargai sesuai dengan tingkat kinerjanya.

4. Kehangatan

Merupakan suatu perasaan terhadap suasana pekerjaan dalam kelompok secara resmi dan juga merupakan hubungan baik antar rekan kerja secara resmi.

5. Dukungan

Merupakan perasaan saling menolong antar atasan maupun bawahan serta rekan kerja dalam suatu organisasi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam suatu pekerjaan, kinerja merupakan sebuah tugas usaha yang ditunjukkan karyawan atau seseorang dalam melakukan usaha tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan. Suatu kinerja karyawan dapat menentukan seberapa banyak kewajiban yang dapat diterima karyawan tersebut.

Kinerja merupakan suatu hasil individu atau organisasi dalam suatu periode yang bersifat menghasilkan (*profit oriented*) atau yang tidak menghasilkan apapun (*non-profit oriented*). Menurut (Fahmi, 2016; 137) kinerja adalah sebuah hasil dari suatu pekerjaan yang menuju pada tujuan dalam organisasi serta kepuasan konsumen juga merupakan skema strategis (*strategic planning*) dalam organisasi yang melihat tingkat suatu aktivitas untuk mewujudkan misi dan visi.

Kata kinerja berasal dari kata hasil kerja atau sebuah prestasi yang diraih karyawan dalam suatu pekerjaan. Menurut (Indrasari, 2017; 52) kinerja adalah hasil yang sebenarnya diraih oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam sebuah organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, terdapat empat elemen menurut (Sinambela, 2016; 481):

1. Kinerja merupakan sebuah hasil akhir yang didapatkan dalam suatu kelompok maupun individu.
2. Yang memiliki hak dan kekuasaan untuk melakukan pekerjaannya merupakan seseorang yang diberi tugas maupun wewenang untuk

melaksanakan pekerjaannya. Maka, karyawan tersebut memegang kendali untuk dapat memperlihatkan kewajibannya kepada yang memberi hak dan kekuasaan tersebut agar tidak menggunakannya secara asal-asalan.

3. Dalam melaksanakan tugasnya individu maupun lembaga harus dapat mengikuti aturan yang berlaku dan ditetapkan sebelumnya.
4. Selain mengikuti aturan yang berlaku, dalam pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral etika dalam arti harus dapat menyesuaikan dengan moral etika yang berlaku.

2.1.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Secara spesifik, tujuan penilaian kinerja menurut (Fahmi, 2016; 139) adalah untuk:

1. Sebuah pencapaian yang didapatkan dalam kinerja organisasi.
2. Sebagai sebuah motivasi dalam mengembangkan budaya pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi individual ataupun organisasi.
4. Kepuasan kerja yang dapat memberikan keuntungan bagi mereka sendiri dan juga dapat memberikan keuntungan organisasi secara keseluruhan dalam kemampuannya tersebut.
5. Sebuah pengembangan dalam hubungan dialog pekerjaan antara atasan dan bawahan yang dilaksanakan dalam periode tertentu.
6. Kesempatan yang dapat diekspresikan dalam standar kinerja ataupun target yang ditetapkan dan dapat diperankan manajer serta kelompok organisasi dalam mencapai target tersebut dapat meningkat.

7. Memfokuskan pada keahlian dalam melaksanakan kinerja untuk dapat secara efektif dan yang akan dilakukan selanjutnya untuk mengembangkannya.
8. Memberikan sebuah target dan standar yang disepakati bersama dalam sebuah penilaian yang tepat dan objektif sehingga dapat menerima umpan balik tentang penilaian tersebut.
9. Menerapkan kebutuhan antara atasan maupun bawahan dalam kesepakatan bersama untuk melakukan pelatihan serta pengembangan organisasi.
10. Memberikan sebuah kesempatan untuk megutarakan pendapat serta perhatian tentang pekerjaan.
11. Memberikan hak atau wewenang kepada seseorang yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pengaturan dalam pekerjaan tersebut.
12. Dapat mempertahankan individu yang memiliki potensi dan kualitas kinerja yang tinggi.
13. Dapat membantu dalam tujuan manajemen yang berkualitas.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Radianto & Sunuharyo, 2017), yaitu:

1. Struktur (*structure*)
Merupakan pembagian tugas secara jelas yang digunakan untuk mengontrol dan koordinasi tugas yang diberikan.
2. Standar-standar (*standards*)

Merupakan pengenalan tugas dan kewajiban tentang apa yang akan dilakukan.

3. Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan sebuah kewajiban untuk dapat melakukan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.

4. Penghargaan (*recognition*)

Balas jasa yang diberikan berupa fasilitas maupun upah kepada karyawan yang berhasil mencapai target yang diberikan.

5. Dukungan (*support*)

Berupa motivasi yang berikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Batasan mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Lineker, Hidayati, & Maria, 2016), yaitu:

1. Hasil kerja

Bukti suatu pekerjaan yang telah dicapai atau telah menjalankan tujuan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompeten.

3. Inisiatif

Tingkat pikir seorang karyawan dalam bentuk ide atau suatu kreatifitas yang sesuai dengan tujuan organisasi.

4. Kecapakan mental

Tingkat keahlian untuk bertindak secara efektif dalam lingkungan.

5. Sikap

Tingkatan dari perilaku yang diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum meneruskan penulisan karya ilmiah ini, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti pelajari, yaitu:

1. Arsan (2016) penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali”, dengan menggunakan metode pengambilan data sampling jenuh yang berjumlah 30 orang serta menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.
2. Jujung Dwi Marta dan Dewie Triwijayanti (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X” yang menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan statistik *parametric* berjumlah 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X di Surabaya bagian produksi.

3. Deni Sulistiawan, Sukisno S.Riadi, dan Siti Maria (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, dengan metode analisis regresi linier berganda dengan jumlah 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Theolina Hormati (2016) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai”, dengan menggunakan analisis deskriptif dengan teknik analisis indeks yang berjumlah 112 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan rotasi kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi, rotasi kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Ida Ayu Indah Giantari dan I Gede Riana (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur” dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis faktor konfirmatori dan analisis jalur yang berjumlah 52 orang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.
6. Hadi Purnama (2017) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Cikarang” dengan

menggunakan analisis regresi sederhana yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh yang positif antara iklim kerja dan kinerja sebesar 3,1%.

7. Arru Gideon Lineker, Tetra Hidayati dan Siti Maria (2016) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan analisis regresi berganda yang berjumlah 56 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa Variabel iklim organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja, Variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, Variabel komitmen organisasional terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.
8. Ari Radianto dan Bambang Swasto Sunuharyo (2017) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan metode regresi linear berganda serta uji t dan uji f. Hasil dari penelitian tersebut bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Arsan, 2016)	Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Analisis Regresi Linear Berganda	Iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS
2	(Marta & Triwijayanti, 2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Sulistiawan, Riadi, & Maria, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Hormati, 2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis Deskriptif Dengan Teknik Analisis Indeks	budaya organisasi dan rotasi kerja secara simultan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi, rotasi kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

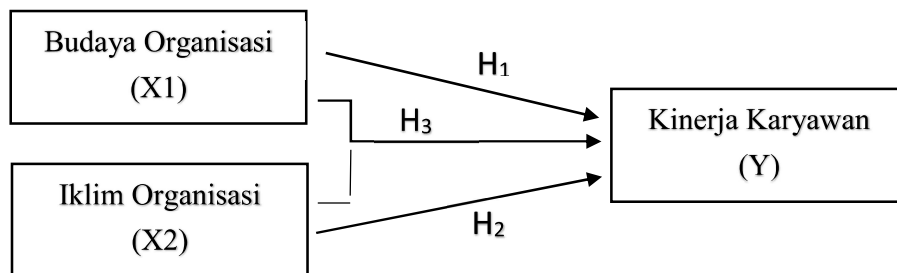
Tabel 2.1 Tabel Lanjutan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	(Ayu, Giantari, & Riana, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	Analisis Faktor Konfirmatori Dan Analisis Jalur	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
6	(Purnama, 2017)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Cikarang	Analisis Regresi Sederhana	terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 3,1%
7	(Lineker et al., 2016)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Variabel iklim organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, variabel komitmen.
8	(Radianto & Sunuharyo, 2017)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda Serta Uji T Dan Uji F	Iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.

Berdasarkan landasan teori diatas, dapat dirumuskan suatu kerangka pemikiran untuk memudahkan pemahaman. Adapun gambar kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka peneliti memrumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ong Kian Indonesia.

H₂: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ong Kian Indonesia.

H₃: Budaya organisasi dan iklim organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ong Kian Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cetak biru bagi pengumpulan, pengukuran dan penganalisisan data. Desain ini membantu ilmuwan dalam mengalokasikan sumber daya yang terbatas dengan mengemukakan pilihan-pilihan penting.

Desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian tupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana ini merupakan program menyeluruh dari penelitian. Dalam rencana tersebut mencakup hal-hal yang dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data akhir. Suatu desain penelitian yang dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah (Erlina, 2011; 73).

Berdasarkan definisi atau pengertian dari desain penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa desain penelitian yang baik harus memuat hal-hal berikut ini:

1. Rencana tentang sumber dan tipe informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan peneliti.
2. Strategi atau gambaran pendekatan yang digunakan dalam pengumpulan dan analisis data.
3. Jadwal dan anggaran penelitian yang diperlukan harus diuraikan secara jelas.

3.2 Operasional Variabel

Secara teoritis variable dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Variabel menurut (Sugiyono, 2016; 38) adalah konstruk (*construct*) atau sifat yang akan dipelajari.

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya. Adapun penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah:

1. Budaya Organisasi (X_1)

Indikator-indikator budaya organisasi menurut (Marta & Triwijayanti, 2016) adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi
- b. Perhatian terhadap detail
- c. Orientasi terhadap hasil
- d. Orientasi terhadap individu
- e. Orientasi terhadap tim

2. Iklim Organisasi (X_2)

Indikator yang mempengaruhi iklim organisasi diantaranya menurut (Indrasari, 2017) adalah:

- a. Struktur
- b. Tanggung Jawab

- c. Penghargaan
- d. Kehangatan antar karyawan
- e. Dukungan

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen bisa juga disebut dengan variabel output, kriteria dan konsekuen. Variabel dependen sering disebut juga dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya bebas.

Adapun penelitian ini yang termasuk indikator-indikator dalam kinerja karyawan (Y) menurut (Lineker et al., 2016) adalah :

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecakapan mental
- e. Sikap

Untuk penjelasan yang lebih detail mengenai operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya Organisasi adalah asumsi atau suatu sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap individu 5. Orientasi terhadap tim 	<i>Likert</i>
Iklim Organisasi (X ₂)	Iklim Organisasi adalah sebagai pola-pola atau bentuk perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang kali dan bisa dijadikan sebagai suatu karakteristik kehidupan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur 2. Tanggung Jawab 3. Penghargaan 4. Kehangatan 5. Dukungan 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana orang tersebut bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecakapan mental 5. Sikap 	<i>Likert</i>

Sumber: (Sembiring, 2012; 39), (Marta & Triwijayanti, 2016), (Indrasari, 2017)

dan (Lineker et al., 2016).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteritik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik keseimpulannya (Sugiyono, 2016; 80). Pada

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dari PT Ong Kian Indonesia yang berjumlah sebanyak 300 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif ataupun mewakili.

Dikarenakan minimnya jumlah dari total populasi dalam penelitian ini, maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan total populasi 300 orang sehingga penelitian menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Rumus 3.1 Rumus Slovin}$$

Sumber: (Siregar, 2013; 34)

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = perkiraan tingkat kesalahan

dengan nilai e = 5% maka sampel yang didapat adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{300}{1 + 300 (0,05)^2} \\ &= \frac{300}{1 + 300 (0,0025)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{300}{1,75} \\ &= 171 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh sampai dengan jumlah 171 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 171.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan pengamatan langsung dan pengedaran kusioner kepada responden yang merupakan karyawan PT Ong Kian Indonesia dan menjadi objek untuk memperoleh data primer. Data primer didapatkan berdasarkan teknik-teknik sebagai berikut (Sugiyono, 2016; 137):

A. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan dan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

B. Kusioner (Angket)

Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kusioner dapat efisien apabila peneliti yakin

dengan variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

C. Observasi

Observasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri-ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik lainnya, seperti wawancara dan kusioner. Wawancara maupun kusioner selalu berkomunikasi dengan orang, sedangkan observasi tidak terbatas pada orang melainkan objek-objek alam yang lainnya. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dimana peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai objek penelitian.

3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Penelitian data dalam penelitian ini menggunakan kusioner yang kemudian diuji dengan aplikasi SPSS 25. Jawaban dari setiap pertanyaan diberi skor atau nilai dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut tabel skala likert dalam skala pengukuran yang digunakan dalam kusioner penelitian ini (Sugiyono, 2016; 94):

- | | |
|--|---|
| 1. Setuju/selalu/sangat positif akan diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif akan diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor | 3 |

- | | |
|---|---|
| 4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor | 1 |

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden ataupun sumber data lainnya yang sudah terkumpul (Sugiyono, 2016; 147). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis. Terdapat dua macam analisis yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016; 147).

Analisis deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel tersebut diambil.

Pada penelitian yang akan dilakukan ini, analisis deskriptif digunakan untuk memaparkan atau menyajikan informasi yang berasal dari variabel independen serta

untuk menjawab hipotesis deskriptif pada masalah penelitian dan rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$(RK) = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rentang Skala}$$

Sumber: (Umar, 2011; 164)

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
- m = Jumlah Alternatif Item Jawaban
- RK = Rentang Skala

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$(RK) = \frac{171(5-1)}{5}$$

$$= 136,8$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	136,8 - 307,8	Sangat Tidak Baik
2	307,9 - 478,9	Tidak Baik
3	479 - 650	Cukup
4	651 - 822	Baik
5	823 - 994	Sangat Baik

Sumber: Peneliti (2018)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini merupakan suatu jawaban atau pemecahan masalah suatu penelitian yang didasarkan pada hasil proses pengujian data meliputi: pemilihan,

pengumpulan dan analisis data. Ada pun suatu konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: validitas dan realibilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid merupakan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut (Sanusi, 2011; 77) valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang akan atau mau diukur.

Dalam melakukan validitas, digunakan dengan alat bantu program computer SPSS, dan jika suatu alat ukur mempunyai kolerasi yang signifikan antara skor item terhadap totalnya maka dikatakan alat ukur tersebut adalah valid. Jika diperoleh data yang tidak valid, maka data tersebut akan dikeluarkan dan kemudian dilakukan pengujian ulang dengan metode yang sama. Untuk mengetahui korelasi antara dua nilai korelasi yang dihitung dinyatakan sah apabila r hitung $>$ r tabel dengan *level of significan* sebesar 5%.

Alternatif untuk menghitung validitas dengan teknik ini dapat dirumuskan dalam rumus perhitungan korelasi berikut ini:

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad \text{Rumus 3.3 Pearson Product}$$

Sumber: (Sanusi, 2011; 77)

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

X = Skor Butir

- Y = Skor Total Butir
 N = Jumlah Sampel (responden)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah. Menurut (Sulistiawan et al., 2017) reabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Uji reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha, suatu instrumen dikatakan reliable apabila cronbach alpha > 0.60. Metode *Conbrach Alpha* dapat digunakan suatu rumus, yaitu:

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.4 Metode Alpha}$$

Sumber: (Wibowo, 2012; 72)

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pernyataan

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

σ^2 = Varian Total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria suatu data reliabel atau tidak jika: nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan cara membandingkan nilai dengan tabel. Dapat pula dilihat dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reabilitas berikut ini:

Tabel 3.4 Kriteria 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

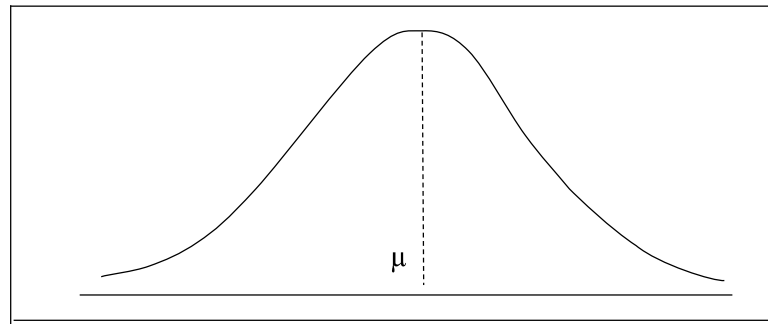
Sumber : (Sanusi, 2011; 53)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jika nilai yang diperoleh >0,60 maka data dinyatakan reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell shaped curve* seperti gambar kurva di bawah ini:



Gambar 3.1 *Bell Shaped Curve*

Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit. Dalam penelitian perlu diperhatikan bahwa uji ini dilakukan jika data memiliki skala ordinal, interval maupun rasio dan menggunakan metode parametrik dalam analisisnya.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai Residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012; 62).

3.5.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan salah satu syarat penggunaan analisis regresi dan kolerasi. Uji linearitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk

mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang ditelitinya (Wibowo, 2012; 72).

Pengujian linearitas dalam menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan perangkat *Test for Linearty*. Sama dengan standar default yang digunakan untuk tingkat signifikasi alpha 5%, maka suatu variabel memiliki hubungan linear dengan variabel lainnya jika nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 (Wibowo, 2012; 73).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Dalam uji ini tidak diperbolehkan adanya kolerasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebas terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance InflationFactor* (VIF).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai $VIF \leq 10$, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012; 87).

3.5.3.4 Uji Heteroskedastitas

Heterokedastitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang dan besar.

Untuk melakukan uji heterokedastitas dalam penelitian akan digunakan uji *Park Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya, maka model tidak mengalami heterokedastitas (Wibowo, 2012; 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda merupakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel independennya. Adapun syarat dalam uji regresi linear berganda, yaitu data yang digunakan memiliki tipe data yang berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi suatu uji yang dapat menghasilkan nilai estimasi atau memenuhi syarat *BLUE*. Berikut ini adalah rumus regresi linear berganda, yaitu:

$$Y^2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n$$

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

Y^2 = variabel dependen (variabel respons) atau variabel kinerja karyawan

a = nilai konstanta

β = nilai koefisien regresi

X_1 = variabel independen pertama

X_2 = variabel independen kedua

X_3 = variabel independen ketiga

X_n = variabel independen ke-n

3.5.5 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya (Wibowo, 2012; 123). Hipotesis merupakan jawaban dari masalah penelitian yang memerlukan jawaban dari masalah penelitian yang memerlukan pengujian secara empiris. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis tersebut didukung oleh fakta-fakta yang telah dikumpulkan dari penelitian ini.

Menurut (Wibowo, 2012;124) uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikan atau probabilitas (α), dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Tingkat probabilitas yang ditentukan dalam pengambilan keputusan mendukung atau hipotesis pada penelitian yang pada dasarnya menggunakan 0,05. Pembuktian hipotesis dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.5.5.1 Uji T (Regresi Parsial)

Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Priyanto, 2010; 68) uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen. Berikut adalah rumus dari Uji T:

$$T \text{ hitung} = b_i / S_{b_i} \quad \text{Rumus 3.6 Uji T}$$

Sumber: (Priyanto, 2010; 68)

Keterangan:

b_i = Koefisien Variabel i

S_{b_i} = Standar Error Variabel i

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 di mana variabel independen atau variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y). Sedangkan H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikansi di atas 0,05 di mana variabel independen atau variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y).

3.5.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y . berikut rumus Uji F:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.7 Uji F}$$

Sumber: (Priyanto, 2010; 67)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,005

($\alpha=5\%$). Jika angka probabilitas signifikan > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, adapun lokasi dan jadwal penelitian yang telah ditentukan, sebagai berikut:

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah dimana tempat para peneliti untuk melakukan penelitian serta memperoleh data-data yang dibutuhkan. Lokasi penelitian ini adalah PT Ong Kian Indonesia yang beralokasi di Bintang Industri II blok E No. 712, Tanjung Uncang.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian merupakan waktu yang digunakan para peneliti dari awal kegiatan penelitian hingga akhir penelitian tersebut. Adapun jadwal dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				January			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pemilihan Topik				■	■															
Pengajuan Judul Skripsi						■	■													
Pengajuan Penelitian								■	■											
Penyusunan Bab 1										■	■	■								
Penyusunan Bab 2												■	■	■						
Penyusunan Bab 3													■	■	■					
Penyebaran Kusioner dan Pengolahan Data														■	■	■	■			
Penyusunan Bab 4 -5																		■	■	■
Keseimpulan dan Penyelesaian Skripsi																			■	■

Sumber: Peneliti (2018)