

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CITRA BUANA PRAKARSA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh

Eric

150910069

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CITRA BUANA PRAKARSA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh

Eric

150910069

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
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 di perguruan tinggi lain;
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 di kemudian 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 di perguruan tinggi.

Batam, 6 September 2019

Materai 6000

Eric
150910069

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CITRA BUANA PRAKARSA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh:

Eric

150910069

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 6 September 2019

**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini, manusia memiliki status yang penting dalam perusahaan. Keberhasilannya suatu perusahaan bergantung terhadap kinerja karyawan karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya, dan tanpa adanya kinerja yang bagus maka pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan akan tertunda bahkan dapat mengalami kerugian. Budaya organisasi dan kepemimpinan inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam. Penelitian ini merupakan desain penelitian kausalitas dengan sebanyak 108 orang sebagai sampel yang merupakan karyawan PT Citra Buana Prakarsa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh dengan populasi berjumlah 108 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 21. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung positif sebesar 4,256 lebih besar dari nilai t tabel 1,983 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung positif sebesar 7,285 lebih besar dari nilai t tabel 1,983 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, serta budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung positif sebesar 155,051 lebih besar dari nilai f tabel 3,08 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the current era of globalization, humans have important status in the company. The success of a company depends on the performance of employees because without employees, the company cannot achieve its objectives, and without good performance, the work done by the employee will be delayed and may even suffer losses. This organizational culture and leadership will improve employee performance. This research was conducted to determine the effect of organizational culture and leadership on employee performance at PT Citra Buana Prakarsa in Batam City. This research is a causality research design with as many as 108 people as samples who are employees of PT Citra Buana Prakarsa. The sampling technique used was a saturation sampling technique with a population of 108 people. The data analysis method used is a multiple linear regression analysis method using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 21. The results of the test show that the organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a positive t count of 4.256 greater than t table value 1.983 and significance value 0.000 smaller than alpha value 0.05, leadership has a positive and significant effect on employee performance with a positive t value of 7.285 greater than the value of t table 1.983 and a significance value of 0.000 smaller than alpha 0.05, as well as organizational culture and leadership simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a positive f value of 155.051 greater than f table 3.08 and a significance value of 0.000 smaller than alpha value 0.05.

Keyword : *Organizational Culture, Leadership, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal, yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. 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. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Citra Buana Prakarsa yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian;
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, nasehat, dan dukungan penuh kepada penulis;
8. Teman-teman dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 6 September 2019

Eric
150910069

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| SURAT PERNYATAAN..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| <i>ABSTRACT</i> | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR RUMUS | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah..... | 4 |
| 1.3. Batasan Masalah | 5 |
| 1.4. Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis | 7 |
| 1.6.2. Manfaat Praktis..... | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1. Kajian Teori..... | 8 |
| 2.1.1. Budaya Organisasi..... | 8 |
| 2.1.2. Kepemimpinan | 12 |
| 2.1.3. Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 23 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran | 26 |
| 2.4. Hipotesis Penelitian | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| 3.1. Desain Penelitian | 27 |
| 3.2. Operasional Variabel | 27 |
| 3.2.1. Variabel Independen | 27 |
| 3.2.2. Variabel Dependen | 29 |
| 3.3. Populasi dan Sampel | 30 |
| 3.3.1. Populasi..... | 30 |
| 3.3.2. Sampel..... | 30 |
| 3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data..... | 30 |
| 3.4.1. Teknik Pengumpulan Data..... | 30 |
| 3.4.2. Alat Pengumpulan Data | 31 |
| 3.5. Metode Analisis Data..... | 32 |
| 3.5.1. Analisis Deskriptif..... | 32 |
| 3.5.2. Uji Kualitas Instrumen..... | 33 |
| 3.5.3. Uji Asumsi Klasik | 35 |
| 3.5.4. Uji Pengaruh..... | 36 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 3.6. | Lokasi dan Jadwal Penelitian | 38 |
| 3.6.1. | Lokasi Penelitian | 38 |
| 3.6.2. | Jadwal Penelitian | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 40 |
| 4.1. | Hasil Penelitian..... | 40 |
| 4.1.1. | Profil Responden | 40 |
| 4.1.2. | Analisis Deskriptif | 46 |
| 4.1.3. | Hasil Uji Kualitas Instrumen..... | 51 |
| 4.1.4. | Hasil Uji Asumsi Klasik | 55 |
| 4.1.5. | Hasil Uji Pengaruh..... | 58 |
| 4.2. | Pembahasan..... | 64 |
| 4.2.1. | Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 64 |
| 4.2.2. | Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan | 65 |
| 4.2.3. | Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan | 66 |
| Bab V SIMPULAN DAN SARAN | | 67 |
| 5.1. | Simpulan | 67 |
| 5.2. | Saran | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 70 |
| LAMPIRAN | | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 2.1. Kerangka Pemikiran..... | 26 |
| 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 41 |
| 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia | 42 |
| 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan..... | 43 |
| 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 45 |
| 4.5. Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> | 55 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 1.1. Absensi Karyawan PT Citra Buana Prakarsa | 3 |
| 2.1. Penelitian Terdahulu | 24 |
| 3.1. Jadwal Penelitian | 39 |
| 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia | 42 |
| 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan..... | 43 |
| 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 44 |
| 4.5. Rentang Skala Kriteria Analisis Deskriptif | 46 |
| 4.6. Nilai Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi (X1)..... | 47 |
| 4.7. Nilai Rata-Rata Variabel Kepemimpinan (X2) | 48 |
| 4.8. Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 50 |
| 4.9. Output Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)..... | 52 |
| 4.10. Output Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)..... | 52 |
| 4.11. Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 53 |
| 4.12. Output Uji Reliabilitas..... | 54 |
| 4.13. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov | 56 |
| 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas | 57 |
| 4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas | 58 |
| 4.16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 59 |
| 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi | 60 |
| 4.18. Hasil Uji T | 61 |
| 4.19. Hasil Uji F | 63 |

DAFTAR RUMUS

| | |
|-----------------------------------|----|
| 3.1. Koefisien Korelasi..... | 34 |
| 3.2. Regresi Linier Berganda..... | 36 |
| 4.1. Regresi Linier Berganda..... | 59 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada zaman globalisasi ini, manusia memiliki status yang penting dalam perusahaan. Keberhasilannya suatu perusahaan bergantung terhadap kinerja karyawan karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya, dan tanpa adanya kinerja yang bagus maka pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan akan tertunda bahkan dapat mengalami kerugian. Menurut (Sinambela, 2017: 480), Kinerja karyawan sangat penting, karena itu memungkinkan pemimpin untuk mengetahui seberapa besar karyawannya memiliki kemampuan dalam melakukan tugas yang diberikan.

Keberhasilannya suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya tidaklah lepas dari peranan karyawan, karena karyawan dalam perusahaan bukan sekedar menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan melainkan juga sebagai subjek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi pengendali, perencana, ataupun pelaksana yang terus-menerut berperan aktif untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan yang bergerak tanpa adanya bantuan dari karyawan, maka perusahaan tidak akan profitable apabila karyawan tidak mempunyai kinerja kerja yang tinggi atau tidak kompeten.

Perusahaan yang sukses dalam menggapai tujuan serta mampu memenuhi kewajiban sosialnya akan sangat bergantung pada para pemimpin, karena tanpa adanya pemimpin maka tujuan perusahaan serta komunikasi sosial

tidak akan terarah ataupun terjalankan dengan baik. Menurut (Wijono, 2018: 4), Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi maupun tujuan individu. Oleh karena itu, seorang pemimpin diharapkan untuk dapat mendukung, mempengaruhi, serta dapat memberikan motivasi agar para pengikut atau bawahannya tersebut mau melaksanakannya dengan antusias dalam pencapaian tujuan yang ingin diraih baik secara organisasi maupun individu. Setiap perusahaan selalu memerlukan pemimpin yang efektif, serta memiliki kemampuan untuk mempengaruhi sikap anggotanya atau bawahannya. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan dapat diakui sebagai seorang pemimpin jika ia dapat mempunyai pengaruh dan dapat membimbing bawahannya kearah tujuan organisasi.

Setiap ketidaksiuksesan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan merupakan kewajiban seorang pemimpin, sebaliknya sebuah kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi adalah kesuksesan seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain untuk bergerak atau menggapai visinya, selain itu adanya pengorganisasian atau kerjasama baik antar pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat juga dengan motivasi karena kesuksesan seorang pemimpin dalam membimbing orang lain menggapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaannya seorang pemimpin, selain itu juga sangat bergantung pada bagaimana membangun motivasi pada diri setiap karyawan, kolega maupun pimpinan itu sendiri sangatlah penting sehingga dapat terbentuk kinerja yang baik.

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh orang-orang dalam kelompok ketika mereka belajar dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang sudah tercapai dengan baik sehingga dapat dipandang sah agar dapat mengajarkan cara yang benar untuk melihat, berpikir, merasakan dan memecahkan kepada anggota-anggota baru (Afandi, 2018: 97). Budaya organisasi berkaitan erat dengan kepemimpinan seseorang baik itu watak, kepribadian, pengambilan keputusan, hubungan sosial serta cara pemimpin tersebut membimbing para bawahannya supaya dapat menggapai tujuan yang diharapkan.

PT Citra Buana Prakarsa yang berlokasi di Batu Ampar merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi mall dan gudang industri. Hasil wawancara pada beberapa karyawan pada perusahaan terdapat masalah pada kinerja karyawan. Faktor utama yang menjadi masalah pada perusahaan tersebut yaitu budaya organisasi. Pada perusahaan tersebut karyawan terkadang tidak masuk dengan alasan sakit menggunakan MC (surat keterangan sakit) padahal tidak sakit. Pada PT Citra Buana Prakarsa untuk budaya organisasi kesadaran diri atas tanggung jawab kehadirannya dalam perusahaan tergolong cukup rendah.

Tabel 1.1. Absensi Karyawan PT Citra Buana Prakarsa

| Bulan | Sakit | Izin | Jumlah Ketidakhadiran Karyawan | Penjualan |
|---------------|--------------|-------------|---|-------------------|
| Oktober 2018 | 27 | 9 | 36 | Rp 21.600.000.000 |
| November 2018 | 25 | 6 | 31 | Rp 19.800.000.000 |
| Desember 2018 | 29 | 7 | 36 | Rp 18.000.000.000 |
| Januari 2019 | 25 | 10 | 35 | RP 18.000.000.000 |
| Februari 2019 | 25 | 8 | 33 | Rp 16.200.000.000 |
| Maret 2019 | 27 | 9 | 36 | Rp 12.600.000.000 |

Sumber : PT Citra Buana Prakarsa, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa banyaknya ketidak hadirannya karyawan disetiap bulannya berpengaruh penurunan hasil pendapatan pada perusahaan, kemudian faktor yang menjadi masalah pada budaya organisasi adalah kurangnya kerja sama tim dimasing-masing departemen sehingga terjadi persaingan antar rekan. Maka perlu ditanamkan sikap kerja sama tim yang tinggi terhadap rekan kerja agar dapat menjaga stabilitas kerja.

Faktor lainnya yang menimbulkan permasalahannya yaitu kepemimpinan, karena pemimpin kurang mampunya terhadap bawahannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, pemimpin terkadang kurang memberikan jawaban permasalahan dengan cepat sehingga terjadinya penundaan dalam pekerjaan, serta kurangnya komunikasi seorang pemimpin dengan bawahannya sehingga banyak bawahannya yang merasakan ketakutan pada saat ingin berkomunikasi dengan pemimpinnya. Dari masalah tersebut biasanya menyebabkan perasaan malas dan tidak senang karyawan terhadap pemimpin dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pemimpinnya. Dari permasalahan yang timbul, maka penulis tertarik dengan judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang sebelumnya dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan terkadang tidak masuk dengan alasan sakit menggunakan MC padahal tidak sakit;
2. Kurangnya kerja sama tim dimasing-masing departemen sehingga terjadi persaingan antar rekan;
3. Pemimpin kurang mempunya terhadap bawahannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan;
4. Pemimpin terkadang kurang memberikan jawaban permasalahan dengan cepat;
5. Kurangnya komunikasi pemimpin dengan bawahannya sehingga banyak bawahannya yang merasakan ketakutan pada saat ingin berkomunikasi dengan pemimpinnya.

1.3. Batasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasannya kemampuan penulis, penulis tidak dapat membahas semua masalah. Untuk itu, penulis melakukan pembatasan yang akan dibahas penulis pada penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan di PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam;
2. Penelitian ini menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan;
3. Karyawan PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam yang berjumlah 108 responden merupakan responden pada penelitian ini.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam;
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam;
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Berikut dibawah ini merupakan manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan kajian ataupun referensi bagi mahasiswa Universitas Putera Batam dan dapat berguna sebagai bahan penelitian ataupun lainnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Berikut dibawah ini merupakan manfaat praktis pada penelitian ini yaitu:

1. Bagi Umum

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan menambah wawasan bagi pihak umum tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya kinerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan organisasi dengan cara yang lebih kompetitif.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian lainnya serta diharapkan dapat menjadikan sebuah inspirasi dari peneliti lanjutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sikap, keyakinan, dan nilai yang biasanya dimiliki secara umum, dan terjadi dalam suatu organisasi, dalam istilah yang lebih sederhana, budaya merupakan sebuah cara kita dalam melaksanakan sesuatu. Pola nilai, norma, sikap, keyakinan, dan asumsi ini tidak diungkapkan, namun membentuk cara seseorang dalam berperilaku dan bertindak. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apapun yang terjadi didalam sebuah perusahaan karena budaya dapat memiliki pengaruh penting terhadap perilaku seseorang (Sedarmayanti, 2011: 75).

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh orang-orang dalam kelompok ketika mereka belajar dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang sudah tercapai dengan baik sehingga dapat dipandang sah agar dapat mengajarkan cara yang benar untuk melihat, berpikir, merasakan dan memecahkan kepada anggota-anggota baru (Afandi, 2018: 97).

2.1.1.2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018: 98), Terdapat beberapa fungsi dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Menunjukkan identitas suatu orang atau organisasi
2. Sebagai faktor pengikat dalam kebersamaan
3. Sebagai satu faktor penggerak
4. Sebagai sumber dalam inspirasi dan kebanggaan
5. Sebagai sebuah warisan
6. Sebagai proses dalam adaptasi untuk perubahan

Menurut (Afandi, 2018: 98), Budaya Organisasi yang produktif dapat berfungsi sebagai berikut:

1. Dapat meningkatkan komitmen dan dapat kompak dalam mencapai tujuan organisasi
2. Dapat meningkatkan pengendalian perilaku dan sikap pegawai ke arah yang lebih positif
3. Dapat meningkatkan hubungan kekeluargaan yang erat diantara seluruh anggota dalam sebuah organisasi
4. Dapat meningkatkan kesadaran karyawan atas kewajibannya yang harus terpenuhi dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018: 100), Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional
2. Kedisiplinan yaitu dapat menaati peraturan dalam perusahaan

3. Hubungan organisasi yaitu terkaitnya semua jabatan dalam perusahaan
4. Komunikasi yaitu arah kerja yang terjalin dengan baik antara karyawan dengan pimpinan dalam perusahaan.

2.1.1.4. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018: 99), Budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki setidaknya dua karakteristik yaitu sebagai berikut:

1. Kuat, budaya organisasi dimana yang sedang dibangun ataupun dikembangkan harus dapat membentuk dan mempengaruhi tindakan yang memungkinkan para anggota organisasi untuk menyeimbangkan antara tujuan pribadi mereka dengan organisasi mereka.
2. Dinamis dan adaptif, budaya organisasi yang dibentuk harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal serta eksternal organisasi.

2.1.1.5. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sulaksono, 2015: 14), Terdapat beberapa indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko, yang artinya setiap pekerja akan memperhatikan semua masalah yang mungkin terjadi resiko kerugian untuk kelompok organisasi secara keseluruhan.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menjelaskan ketelitian dan keakuratan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Pengawasan seorang pimpinan terhadap bawahannya adalah salah satu cara pimpinan untuk mengarahkan mereka. Melalui pengawasan ini, tujuan organisasi dapat dijelaskan.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan serta kinerja organisasi ditentukan oleh kerja sama tim (*teams work*) salah satunya, yang dapat dibentuk melalui pengawasan seorang pimpinan dengan baik kepada bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Perfoma karyawan yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaannya dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Perfoma yang dimaksudkan adalah kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta diikuti oleh kerajinan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus dapat mempertahankan kondisi kesehatannya agar tetap prima dengan mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi maupun tujuan individu. Oleh karena itu, seorang pemimpin diharapkan untuk dapat mendukung, mempengaruhi, serta dapat memberikan motivasi agar para pengikut atau bawahannya tersebut mau melaksanakannya dengan antusias dalam pencapaian tujuan yang diinginkan baik secara organisasi maupun individu (Wijono, 2018: 4).

Kepemimpinan adalah bentuk dominasi berdasarkan kemampuan pribadi dan mendorong orang untuk melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan/akseptansi oleh kelompok atau memberikan dorongan dan memiliki keterampilan khusus yang sesuai untuk situasi khusus (Arifin, 2012: 4).

Menurut Kaith Davis menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempersuasi orang dalam pencapaian tujuan yang tegas dengan bergairah (*leadership is the ability to persuade people to achieve a firmly passionate goal*) (Arifin, 2012: 4).

Menurut (Afandi, 2018: 103), kepemimpinan dapat didefinisikan dengan banyak cara. Berikut dibawah ini merupakan beberapa definisinya:

1. Kepemimpinan merupakan upaya pimpinan dalam mengarahkan orang dalam berjumlah banyak melalui komunikasi demi menggapai tujuan.
2. Kepemimpinan merupakan sebuah cara untuk mengarahkan orang dengan instruksi ataupun perintah.

3. Kepemimpinan merupakan perilaku yang dapat menyebabkan orang untuk bertindak dan membuat sebuah perubahan yang positif.
4. Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan menyelaraskan organisasi untuk menggapai tujuan mereka.
5. Kepemimpinan merupakan kekuatan untuk membangun rasa kepercayaan diri serta dukungan kepada bawahannya untuk menggapai tujuan organisasi.

2.1.2.2. Ciri Kepemimpinan

Menurut (Afandi, 2018: 104), terdapat enam ciri-ciri yang terkait dengan kepemimpinan, yaitu:

1. Dorongan. Para pemimpin menunjukkan komitmen tingkat tinggi
2. Kesiediaan untuk memimpin. Seorang pemimpin memiliki keinginan yang kuat untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain.
3. Kejujuran dan ketulusan. Pemimpin berusaha untuk membangun hubungan untuk saling percaya antara mereka dan pengikut mereka dengan menjadi seorang pemimpin setia dan jujur.
4. Kepercayaan diri. Para pengikut melihat kepercayaan diri pemimpin mereka yang tidak meragukannya.
5. Kecerdasan. Seorang pemimpin harus bijak untuk mengumpulkan, menganalisis, serta menafsirkan informasi dalam jumlah yang besar,

dan mereka sendiri harus dapat membangun visi, menyelesaikan masalah, dan melakukan tindakan yang tepat.

6. Pengetahuan terkait pekerjaan. Para pemimpin harus efektif mengetahui masalah industri dan teknis serta mempunyai pengetahuan tinggi terkait dengan perusahaan itu sendiri.

2.1.2.3. Fungsi Kepemimpinan

Keefektifan dari seorang pemimpin bergantung pada pertemuan diantara tiga daerah kebutuhan yang tertuang dalam fungsi kepemimpinan yang terdapat dalam kelompok. Tiga daerah kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk dapat memelihara tim, kebutuhan untuk dapat mencapai tugas yang sama, dan kebutuhan-kebutuhan setiap individu dari anggota yang ada dalam kelompok. Sehubungan dengan penjelasan tentang pendekatan fungsi diatas, maka terdapat tiga fungsi kepemimpinan yaitu (Wijono, 2018: 44):

Pertama, fungsi-fungsi tugas (*Task Function*):

- a) Mencapai sasaran dari kerja kelompok;
- b) Mendefinikan tugas kelompok;
- c) Mengalokasikan sumber;
- d) Merencanakan kerja;
- e) Mengecek kinerja dan mengontrol kualitas;
- f) Meninjau kemajuan;
- g) Mengorganisasikan tugas dan tanggung jawab.

Kedua, fungsi-fungsi tim (*Team Functions*):

- a) Menjaga moral dan membangun spirit tim;
- b) Kohesif kelompok sebagai suatu unit kerja;
- c) Menentukan standar dan memelihara kedisiplinan;
- d) Melatih kelompok;
- e) Janji dari bawahan kepada atasan;
- f) Sistem komunikasi dalam kelompok.

Ketiga, fungsi-fungsi individual (*Individual Functions*):

- a) Mempertemukan kebutuhan individu dari antara para anggota kelompok;
- b) Menyelesaikan masalah pribadi;
- c) Menyelesaikan konflik diantara kebutuhan kelompok dan kebutuhan individu;
- d) Melatih individu.

2.1.2.4. Teori Kepemimpinan

Menurut (Arifin, 2012: 25), terdapat tiga teori pemimpin yang paling menonjol yaitu:

1) Teori Genetik

Teori ini mendefinisikan bahwa pemimpin itu tidak dibentuk namun dilahirkan. Pandangan teori ini menjelaskan bahwa seseorang dapat menjadi seorang pemimpin karena garis keturunannya atau pada saat ia lahir telah membawakan bakat untuk memimpin atau menjadi pemimpin.

2) Teori Sosial

Teori ini mendefinisikan bahwa setiap orang memiliki kemampuan yang sama dan setiap orang memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin, dan hanya faktor lingkungan atau sosial yang menjadi faktor-faktor yang membentuk potensi dan disebut sebagai faktor latihan.

3) Teori Ekologik

Teori ini mendefinisikan bahwa seseorang dengan keterampilan kepemimpinan saat lahir akan menjadi pemimpin yang hebat. Kepemimpinan dapat ditingkatkan melalui proses pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, yang memungkinkan peningkatan talenta yang dimiliki.

2.1.2.5. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Afandi, 2018: 116), indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Teladan

Seorang pemimpin dalam perusahaan wajib dapat menunjukkan perbuatan dan sifat yang patut untuk ditiru bagi karyawannya dalam perusahaan.

2. Kematangan spiritual

Kematangan spiritual adalah fase dimana seorang pemimpin mempunyai mental atau jiwa yang mampu untuk mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3. Mampu memecahkan masalah dengan kreatif

Pemimpin dalam perusahaan harus dapat memecahkan masalah yang dihadapi oleh perusahaan secara cepat maupun kreatif.

4. Jujur

Pemimpin dalam perusahaan harus jujur agar dapat dipercaya karyawannya dalam sebuah perusahaan.

5. Mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi

Pemimpin dalam perusahaan wajib mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lancar dikarenakan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat atau lambat adalah bagaimana seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahannya.

2.1.2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Afandi, 2018: 115), berikut adalah faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

1. Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam

- mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pemimpin.
 3. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pemimpin.
 4. Mengawasi yaitu turun ke lokasi kerja karyawan, melihat, menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
 5. Evaluasi yaitu menilai hasil kerja karyawan dan memutuskan masa depan atau karier karyawan.
 6. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
 7. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
 8. Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
 9. Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikerjakan.
 10. Pendidikan yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
 11. Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.

12. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
13. Kewibawaan yaitu disegani diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diraih seseorang dalam suatu organisasi berdasar pada persyaratan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan tertentu agar dapat menjangkau tujuan yang terkadang disebut juga standar kerja (Bangun, 2012: 231).

Kinerja karyawan merupakan sebuah kemampuan karyawan saat melakukan sesuatu keahlian. Kinerja karyawan sangat penting, karena itu memungkinkan pemimpin untuk mengetahui seberapa besar karyawannya memiliki kemampuan dalam melakukan tugas yang diberikan (Sinambela, 2017: 480).

Kinerja merupakan sebuah alat untuk mengukur ruang lingkup seseorang dalam melaksanakan strategi sebuah perusahaan, baik dalam menggapai sasaran perusahaan yang terkait dengan peran individu atau dengan menunjukkan kemampuan untuk dinilai agar relevan dengan perusahaan atau organisasi (Afandi, 2018: 84).

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012), beberapa manfaat kinerja karyawan antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Tujuan evaluasi ini adalah untuk berfungsi sebagai dasar untuk memutuskan apakah akan ditransfer pada jabatan yang sesuai dengan keahliannya, mutasi ataupun degradasi sampai pemutusan hubungan kerja.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Pada tujuan pengembangan ini akan membantu pengembangan karyawan atau staf. Individu dalam organisasi dinilai akan kinerjanya, sementara karyawan yang tidak berkinerja baik harus melaksanakan pengembangan yang baik melalui pelatihan. Karyawan yang tidak memiliki kinerja tinggi yang disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya maka diberikan pelatihan yang sesuai untuk mereka yang berpendidikan rendah dan kurang kompeten.

3. Pemeliharaan sistem

Tujuan memelihara sistem ini adalah untuk memberikan sejumlah manfaat, termasuk pengembangan perusahaan, penilaian pencapaian tujuan, perencanaan sumber daya manusia, menentukan dan mengidentifikasi kebutuhan untuk pengembangan organisasi, serta mengaudit system sumber daya manusia.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dalam Perusahaan

Menurut (Afandi, 2018: 86), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu:

1. Kepribadian, kemampuan dan minat dalam bekerja.
2. Kejelasan seseorang pekerja dalam menerima tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang dapat mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku seorang pekerja.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu alat pendukung kelancaran seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya dalam operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja seorang pegawai yang dapat berinovasi dan kreatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pimpinan perusahaan yang dapat mengarahkan pegawainya dalam mencapai tujuan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat perusahaan agar semua pegawai dalam perusahaan dapat mematuhi peraturannya agar tercapai tujuan organisasi.

2.1.3.4. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018: 85), ada 3 jenis dasar standar perilaku kinerja yaitu:

1. Standar perilaku berbasis kepribadian berfokus pada karakteristik individu seorang karyawan. Loyalitas, keterampilan, keterampilan berkomunikasi, dan keterampilan kepemimpinan adalah karakteristik yang sering dievaluasi selama proses evaluasi. Jenis

standar ini berfokus pada seseorang itu, bukanlah pada apa yang diraih seseorang dalam pekerjaannya.

2. Standar perilaku berbasis perilaku inti pada bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Standar ini sangatlah penting untuk pekerjaan yang memerlukan komunikasi antar karyawan atau personel.
3. Standar perilaku berbasis hasil, standar ini sangatlah populer caranya yaitu dengan peningkatan produktivitas dan daya saing. Standar ini berfokus kepada apa yang sudah tercapai atau diproduksi daripada bagaimana sesuatu ini tercapai atau diproduksi.

2.1.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2011: 198), terdapat 6 indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Spesifik dan jelas
Spesifik dan jelas agar dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur
Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
3. Relevan
Mempunyai hubungan erat dengan pokok masalah yang sedang dihadapi.

4. Dapat dicapai dan berguna

Dapat dicapai dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input*, *output*, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.

5. Fleksibel

Harus fleksibel terhadap perubahan atau penyesuaian, serta menciptakan kekuatan untuk karyawan agar dapat bekerja produktif dan efektif.

6. Efektif

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, serta perlengkapan) dengan maksud menaikkan produktif dengan sumber daya yang lebih sedikit.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum mengerjakan penulisan karya ilmiah ini, peneliti telah menelusuri beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun penelitiann terdahulu yang dapat dipelajari oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

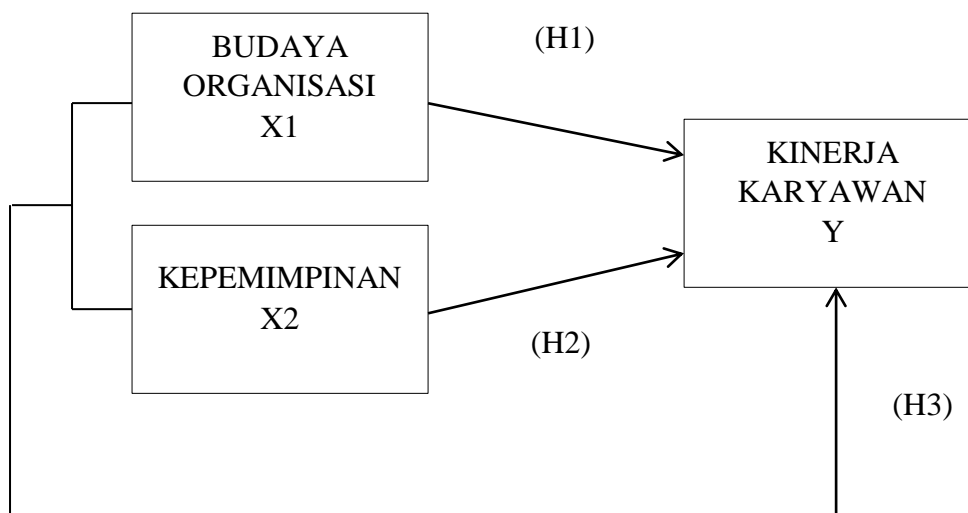
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Analisis Data | Hasil Penelitian |
|-----------|---|---|----------------------------------|--|
| 1 | (Kusrihandayani, 2017) | Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda | Analisis Linier Berganda | Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai |
| 2 | (Efendi, 2017) | Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Tri Praja Karya Utama | Analisis Linier Berganda | Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan |
| 3 | (Sulistiawan, Riadi, & Maria, 2018) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai | Analisis Linier Berganda | Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai |
| 4 | (Arifah & Lubis, 2018) | Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linier Berganda | Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan |
| 5 | (Pangandaheng, S.Saerang, & Loindong, 2017) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara | Analisis Regresi Linier Berganda | Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai |

Tabel 2.1. Lanjutan

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Analisis Data | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--------------------------|---|
| 6 | (Purnamayati, Rosdiana, & Lestari, 2018) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Prima Rasa Abadi | Analisis Linier Berganda | Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi |
| 7 | (Jeffrey & Dantes, 2017) | <i>The Effects of Leadership, Work Motivation, Work Environment Towrd Employees Performance</i> | Analisis Linier Berganda | <i>Leadership, Work Motivation, and Work Environments simultaneously affect the Performance of Employees</i> |
| 8 | (Fithriana & Adi, 2018) | <i>Dominant Effect Between Compensation, Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Improvement</i> | Analisis Linier Berganda | <i>Compensation gives a positive and significant impact on Employee Performance, while Leadership has a positive but not significant effect on Employee Performance, and Organizational Culture has a positive and significant influence which is more dominant on improving Employee Performance</i> |

2.3. Kerangka Pemikiran

Disimpulkan dari sekumpulan teori diatas, maka dirumuskan suatu kerangka pemikiran agar dapat dipahami dengan mudah. Dibawah ini merupakan gambaran kerangka pemikiran:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam.
- H3 : Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan bentuk rencana atau rancangan yang dibuat untuk memberikan suatu gambar perkiraan dari kegiatan yang dilaksanakan. Dalam suatu penelitian perlu dilaksanakan perancangan penelitian, agar dapat berjalan baik dan teratur (Sanusi, 2011: 13). Penelitian yang akan diteliti merupakan desain penelitian kausalitas, yaitu meneliti hubungan sebab akibat antara variabel budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa di Kota Batam.

3.2. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, penulis memakai dua jenis variabel yang ditinjau dari segi hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu Variabel Independen (Bebas) dan Variabel Dependen (Terikat).

3.2.1. Variabel Independen

Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan timbulnya variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2012: 39). Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2).

3.2.1.1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan sebuah sikap, keyakinan, dan nilai yang pada umumnya dimiliki, yang timbul dalam suatu organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya merupakan sebuah cara kita melakukan sesuatu di sini. Pola nilai, norma, sikap, keyakinan, dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara seseorang dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apapun yang terjadi didalam sebuah perusahaan karena budaya dapat memiliki pengaruh penting terhadap perilaku seseorang (Sedarmayanti, 2011: 75). Terdapat beberapa indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut (Sulaksono, 2015: 14):

1. Inovatif memperhitungkan resiko
2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
5. Agresif dalam bekerja
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

3.2.1.2. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi maupun tujuan individu. Oleh karena itu, seorang pemimpin diharapkan untuk dapat mendukung, mempengaruhi, serta dapat memberikan motivasi agar para pengikut atau bawahannya tersebut mau

melaksanakannya dengan antusias dalam pencapaian tujuan yang diinginkan baik secara organisasi maupun individu (Wijono, 2018: 4). Terdapat beberapa indikator kepemimpinan (Afandi, 2018: 116), yaitu:

1. Teladan
2. Kematangan spiritual
3. Mampu memecahkan masalah dengan kreatif
4. Jujur
5. Mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel Dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari suatu sebab karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 39). Variabel Dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang diraih seseorang dalam suatu organisasi berdasar pada persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu agar dapat menjangkau tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Bangun, 2012: 231). Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2011: 198), yaitu:

1. Spesifik dan jelas
2. Dapat diukur

3. Relevan
4. Dapat dicapai dan berguna
5. Fleksibel
6. Efektif

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri atas obyek atau subyek yang membawa kualitas dan keistimewaan tertentu yang telah ditetapkan untuk diteliti serta dipelajari yang selanjutnya akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa yang berjumlah 108 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan keistimewaan yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Pada penelitian ini banyak populasi yang diketahui sebanyak 108 orang dan penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yakni semua populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian ini.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam suatu penelitian karena pada saat melaksanakan penelitian memerlukan data yang

mencukupi. Terdapat beberapa teknik dalam cara mengumpulkan data yaitu dengan cara wawancara (interview), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), ataupun gabungan dari ketiganya (Sugiyono, 2012: 137). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner (angket), dimana dengan penyebaran kuesioner kepada para respondennya langsung dimana yang dimaksud adalah karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa dan setiap pernyataan dalam kuesioner diminta untuk mengisi salah satu jawaban alternatif yang menurut responden adalah paling benar.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dimana data yang diperoleh dalam penelitian ini diterima dari responden secara langsung oleh pengumpul (Sugiyono, 2012: 137). Penelitian ini menggunakan data primer dikarenakan membutuhkan jawaban dan pendapat secara langsung dari karyawan-karyawan yang telah merasakan dampaknya untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel dalam penelitian ini. Untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau fenomena sosial maka akan digunakan skala *likert*. Dalam penelitian ini fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik, yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2012: 93). Penelitian ini menggunakan pernyataan dengan skala skor penilaian 1 sampai 5, misalnya:

1. SS yaitu Sangat Setuju diberi skor 5
2. S yaitu Setuju diberi skor 4

- | | |
|--|---|
| 3. N yaitu Netral diberi skor | 3 |
| 4. TS yaitu Tidak Setuju diberi skor | 2 |
| 5. STS yaitu Sangat Tidak Setuju diberi skor | 1 |

3.5. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data serta untuk menguji hipotesis, perlu menggunakan suatu metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan langkah berikutnya apabila data dari semua responden atau sumber data telah terkumpul. Kegiatan yang dilakukan dalam menganalisis data yaitu meliputi pengelompokkan data berdasarkan pada variabel serta jenis responden, kemudian menabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, kemudian yang dilakukan selanjutnya adalah menyajikan data setiap variabel yang akan diteliti, dan melakukan perhitungan guna untuk menanggapi rumusan masalah, dan kemudian melakukan perhitungan untuk menguji pada hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2012: 147).

Analisis data pengaruh antar variabel dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

3.5.1. Analisis Deskriptif

Secara umum, Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis deskriptif

adalah statistik yang digunakan dalam menganalisa data dengan menjelaskan atau memberikan gambaran data yang dikumpulkan tanpa kesimpulan yang diterapkan untuk umum (Sugiyono, 2012: 147).

3.5.2. Uji Kualitas Instrumen

Agar dapat melakukan pengolahan data melalui data yang telah dikumpulkan, sebelum data tersebut digunakan untuk diolah dan dianalisa terlebih dahulu harus diuji guna untuk mengetahui kualitas data yang dikumpulkan. Maka dibutuhkan alat ukur atau alat uji guna untuk mengetahui kualitas data yang akan diteliti. Terdapat dua konsep uji untuk mengetahui kualitas data yang terkumpul, yaitu: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan agar data yang hendak diteliti mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, Suatu data penelitian dikatakan valid jika data tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Sanusi, 2011: 76).

Dari uji ini akan diketahui apakah pernyataan yang telah terajukan pada kuesioner sebelumnya dapat berguna untuk mengukur kondisi responden yang sebenarnya. Validitas bisa juga digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh perbedaan yang diperoleh melalui perbedaan dari hasil yang sesungguhnya antara responden yang diteliti. Tingkat validitasnya pada alat ukur umumnya sudah terjamin karena mudah diamati dan hasilnya cepat diperoleh (Sanusi, 2011: 76).

Uji validitas ini dilakukan dengan membanding nilai r hitung atau *Pearson Product Moment* dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat kebebasan sebesar 106 ($n - 2$) dan dengan tingkat signifikansi 0,05 (uji 2 sisi). Besarnya nilai koefisien korelasi r hitung dapat diperoleh dengan rumus dibawah ini:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1. Koefisien Korelasi

Sumber : (Sanusi, 2011: 77)

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka pernyataan tersebut valid
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat pengukur akan menunjukkan konsistensi hasil pengukuran ketika alat pengukur tersebut digunakan oleh pihak yang sama di waktu lain atau digunakan oleh pihak lain dalam waktu yang sama atau waktu yang lain. Secara implisit, uji reliabilitas ini mencakup objektivitas sebab hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya. Pengujian reliabilitas hanya dapat dilakukan pada pertanyaan yang sudah memenuhi syarat uji validitas, jadi apabila tidak terpenuhinya syarat uji validitas maka tidak dapat diteruskan untuk melakukan uji reliabilitas (Sanusi, 2011: 80).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini sendiri terdiri dari 3 yaitu: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini diuji untuk mengukur apakah data tersebut berdistribusi normal agar bias dipakai dalam statistik parametris, Penggunaan statistik parametris mempunyai syarat bahwa data pada tiap variabel yang akan diuji harus berdistribusi normal. Maka sebelum diteruskan untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan uji normalitas data (Sanusi, 2011: 172).

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diuji untuk mengetahui apakah terdapatnya hubungan antar variabel independen pada model regresi. Untuk mendeteksi terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi (Sanusi, 2011: 136).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diuji untuk menentukan apakah adanya penyimpangan, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual semua pengamatan pada model regresi. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode pengujian Glejser yaitu dengan menyusun regresi antara nilai absolut residu

dengan variabel independen. Uji ini dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila setiap variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residu dengan nilai 0,05 (Sanusi, 2011: 135).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda pada umumnya adalah perluasan dari analisis regresi linear sederhana, yakni menambahnya variabel bebas yang dahulu hanya satu menjadi dua bahkan lebih (Sanusi, 2011: 134). Dengan demikian, analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan persamaan sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e} \quad \mathbf{Rumus 3.2. Regresi Linier Berganda}$$

Sumber : (Sanusi, 2011: 135)

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = budaya organisasi

X₂ = kepemimpinan

e = variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) sering juga disebut koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir mirip dengan r , tetapi keduanya beda dalam hal fungsi (kecuali regresi linier sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi pada variabel terikat (Y) yang disimpulkan secara bersamaan oleh variabel bebas. Sementara r^2 menjelaskan kebaikan sesuai dari persamaan regresi, yaitu dengan memberikan persentase perbedaan total dalam variabel terikat (Y) yang disimpulkan oleh dan hanya satu variabel bebas (X). Kemudian, r adalah koefisien korelasi yang menyimpulkan eratnya hubungan linear diantara dua variabel, nilainya bisa positif dan negatif. Sementara R adalah koefisien korelasi majemuk yang guna untuk mengukur tingkat korelasi antara variabel terikat (Y) dengan seluruh variabel bebas (X) yang dijelaskan secara bersamaan dan nilainya akan selalu positif (Sanusi, 2011: 136).

3.5.4.3. Uji T

Uji T adalah uji signifikansi koefisien regresi kepada masing-masing koefisien regresi ini diperlukan guna untuk menentukan apakah signifikan atau tidak pengaruh dari tiap variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) secara parsial. Terkait dengan hal ini, untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian maka uji yang digunakan adalah uji signifikansi ini. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai t hitung (Sanusi, 2011: 138).

3.5.4.4. Uji F

Uji F yang sering juga disebut uji model adalah uji signifikansi seluruh koefisien regresi secara serentak. Untuk melakukan pengujian, nilai yang digunakan adalah nilai F hitung. Dikarena nilai F hitung berkaitan erat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) maka pada waktu melakukan pengujian nilai F, sebenarnya sedang menguji signifikansi nilai koefisien determinasi (R^2). Uji F yang signifikan menampilkan bahwa perbedaan variabel terikat dijelaskan seberapa banyaknya persentase oleh variabel bebas secara bersamaan adalah asli dan bukan terjadi secara kebetulan. Dengan arti lain, berapa persen variabel terikat dapat dijelaskan melalui seluruh variabel bebas secara serentak atau secara bersamaan, dijawab oleh uji koefisien determinasi (R^2), sedangkan signifikannya atau tidak yang seberapa banyaknya persentase dijawab pada pengujian nilai F. Bersumber pada dugaan ini, nilai koefisien determinasi (R^2) dan nilai uji F memutuskan apakah model yang digunakan sudah baik atau tidak. Model itu akan semakin baik jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin tinggi dan signifikan (Sanusi, 2011: 137).

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Citra Buana Prakarsa beralamat di Menara Aria #17-01, Harbour Bay Downtown, Batu Ampar, Kepulauan Riau, Batam. Penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung guna untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini. PT Citra Buana

Prakarsa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi mall dan gudang industri.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada bulan April 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019. Dibawah ini merupakan daftar kegiatan yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini mulai awal bulan April sampai akhir bulan Agustus 2019:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Waktu Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|----------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|
| | April 2019 | | | | Mei 2019 | | | | Juni 2019 | | | | Juli 2019 | | | | Agustus 2019 | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Menyusun Bab I | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Menyusun Bab II | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| Menyusun Bab III | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Penyebaran Kuesioner | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| Menyusun Bab IV & V | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | |
| Pengumpulan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |

Sumber : Hasil atas Pengolahan Data Primer, 2019