

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) Tbk. BRANCH OFFICE
SOLO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Disusun oleh :

NADYA RAHMATANIA

B 100 140 243

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) Tbk BRANCH OFFICE SOLO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

NADYA RAHMATANIA

B100140243

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lukman Hakim', written over a horizontal line.

Lukman Hakim, S.E., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK. BRANCH OFFICE
SOLO**

OLEH

NADYA RAHMATANIA

B100140243

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta Pada Hari Sabtu, 19 Mei 2018 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan Penguji:

1. Dra. W. Mukharomah, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Ahmad Mardalis, S.E., MBA.
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Lukman Hakim, S.E., M.Si.
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**


(Dr. Syamsudin, M.M.)

PERNYATAAN

Degan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya bertanggungjawab sepenuhnya.

Surakarta, 19 Mei 2018

Penulis



NADYA RAHMATANIA
(B100140243)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) Tbk. BRANCH OFFICE
SOLO**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi berupa asas keakraban terhadap kinerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh budaya organisasi berupa asas integritas terhadap kinerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh budaya organisasi berupa asas keakraban dan asas integritas secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 49 responden yang merupakan karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Solo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berarti jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, karena keseluruhan jumlah populasi kurang dari 100. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner, dan data sekunder berupa struktur organisasi. Berdasarkan hasil Uji-t menunjukkan bahwa variabel keakraban berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari Uji F menunjukkan bahwa variabel keakraban dan integritas secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seluruh variabel independen menjelaskan pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 77%.

Kata kunci: *Budaya keakraban, budaya integritas, kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to: (1) find out the influence of organizational culture in the principle of familiarity on employee performance, (2) find out the influence of organizational culture in the principle of integrity on employee performance, (3) find out the influence of organizational culture in the principle of intimacy and integrity principle together on employee performance. The population in this study amounted to 49 respondents who are employees of PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Solo. The sampling technique used in this study used a saturated sample which means the number of samples is equal to the total population, because the total population is less than 100. The data used are primary data in the form of questionnaires, and secondary data in the form of organizational structure. Based on t-test results indicate that the variables of intimacy affect the employee's performance while of the integrity variable has no effect on performance. Based on F Test shows that the variables of intimacy and integrity together affect the employee's performance. All independent variables explain the effect on employee's performance of 77%.

Keywords: *Familiarity culture, integrity culture, employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi pada era globalisasi ini merupakan hal yang penting. Permasalahan yang sering dihadapi oleh sebuah organisasi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia sangat penting guna mendukung sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, hal ini tentu saja mendorong sebuah organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Sehingga nantinya SDM yang memadai akan mendukung organisasi untuk berkembang dan maju.

SDM yang memadai dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk menciptakan SDM yang memadai yaitu dengan adanya pelatihan dan pengembangan, selain itu budaya organisasi perusahaan seperti nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama tentu berperan penting dalam pembentukan karakter individu yang ada di perusahaan tersebut.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Arikunto (2006) mengemukakan bahwa metode kuantitatif merupakan metode yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Solo yang berjumlah 49 orang. Sedangkan teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh yang mana jumlah sampel sesuai dengan jumlah populasinya karena jumlah sampel kurang dari 100 karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya.

2.3 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang didapatkan dari pengisian kuesioner secara langsung oleh responden dan data sekunder berupa jurnal, buku, struktur organisasi perusahaan, dan website terkait yang berhubungan dengan penelitian ini.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa pengisian kuesioner oleh responden, observasi pada perusahaan, dan dokumentasi berupa gambar atau foto. Pada kuesioner diberikan seperangkat pertanyaan yang jawabannya dapat diukur dengan skala likert. Skala likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2013: 25). Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert bentuk pernyataan positif dengan pemberian skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

2.5.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidang dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Arianty (2014) adalah: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas Output, (3) Dapat tidaknya diandalkan, (4) Sikap Kooperatif.

2.5.2 Variabel Independen (X)

Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keakraban dan Integritas.

2.5.2.1 Keakraban (X1)

Keakraban adalah suatu hubungan atau kedekatan yang terjalin antara seseorang dengan orang lainnya dengan adanya rasa nyaman baik pada individu maupun pada kelompok. Adapun indikator asas keakraban menurut Wardani (2016) adalah: (1) Rasa percaya terhadap sesama, (2) Rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, (3) Dapat berinteraksi dengan baik, (4) Rela berkorban, (5) Mampu menciptakan gagasan baru, (6) Mampu memaksimalkan kemampuan.

2.5.2.2 Integritas (X2)

Integritas adalah kejujuran dan upaya pencapaian suatu langkah tindak yang telah ditetapkan secara bertanggung jawab dan konsisten. Adapun indikator asas integritas menurut Wardani (2016) adalah: (1) Percaya terhadap pimpinan dan rekan kerja, (2) Bekerja dengan jujur, (3) Yakin terhadap kemampuan pimpinan, (4) Konsisten dalam menyelesaikan tugas, (5) Bertanggung jawab terhadap tugas, (6) Bertindak adil mengenai segala hal tentang pekerjaan.

2.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel – variabel tersebut (Suharyadi, 2009). Bentuk persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X_1 = Variabel Keakraban

X_2 = Variabel Integritas

e = Standar error

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,671 + 1,299X_1 + 0,321X_2 + e$$

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel keakraban dan integritas menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig-F yang lebih kecil dari nilai signifikan 5% atau 0,05. Hasil penelitian secara parsial variabel keakraban menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel integritas menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel keakraban dan integritas dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 77% sedangkan sisanya 23% dijelaskan oleh hal - hal lain diluar model. Sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan variabel keakraban dan integritas karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.1 Pengaruh Keakraban Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian signifikansi (Uji t) mengenai pengaruh keakraban terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel keakraban berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $6,933 > ttabel 2,013$. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani, dkk. (2016) dimana keakraban berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keakraban antara sesama karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3.2 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian signifikansi (Uji t) mengenai pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,111 > 0,05$ dan nilai thitung sebesar $1,626 < t_{tabel} 2,013$. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani, dkk. (2016) dimana integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena adanya ketidakstabilan kondisi pada perusahaan pada saat dilaksanakan penelitian.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa secara parsial variabel keakraban memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel integritas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada pengujian ketepatan model (Uji F) didapatkan hasil bahwa secara simultan variabel keakraban dan variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Solo. Pada Koefisien Determinasi (R^2) didapatkan hasil sebesar 0,770 yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keakraban dan integritas sebesar 77% dan sisanya 23% dijelaskan oleh hal-hal lain diluar model.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Kepada pimpinan beserta jajaran karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch

Office Solo, diharapkan dapat mempertahankan keakraban seperti saling mempercayai antar sesama, adanya interaksi yang baik antar individu maupun lingkungan, sikap rela berkorban, dan mampu menciptakan gagasan-gagasan baru sehingga kedepannya dapat terjalin hubungan yang lebih baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja. (2) Kepada pengelola PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk diharapkan dapat meningkatkan integritas seperti rasa percaya terhadap pimpinan dan sesama karyawan, dan yakin terhadap kemampuan pemimpin dan sesama karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. (3) Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti sebuah perusahaan pada saat kondisi yang stabil sehingga hasil penelitian yang didapatkan tidak bias dan pada penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode kualitatif, sehinggadapat menemukan karakteristik budaya organisasi lain yang lebih variatif sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 14, No. 02, Oktober 2014.
- Arikunto, S.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suharyadi,Purwanto S.K. 2009.*Statistika Untuk ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wardani, dkk. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 31, No. 1, Februari 2016.