

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**YUSUF BAHTIAR
B100150203**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN
SURAKARTA**

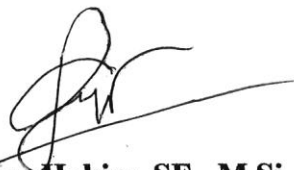
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

YUSUF BAHTIAR
B100150203

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Lukman Hakim, SE., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA

Disusun Oleh :

YUSUF BAHTIAR

B 100 150 203

Telah dipertahankan diiperiksa di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 1 Februari 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan penguji

1. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. Lukman Hakim, S.E., M.S.i.
(Anggota I Dewan Penguji)

(.....)

3. Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syaamsudin, M.M.

NIDN 0170025701

PERNYATAAN

Dengan 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 orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 26 Februari 2020

Penulis



YUSUF BAHTIAR
B100150203

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menyelidiki Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kampoeng Batik Laweyan Solo. Objek penelitian ini adalah Kampoeng Batik Solo yang terdiri dari beberapa Industri Batik. Budaya Organisasi yang digunakan meliputi beberapa aspek yaitu 1) Konsisten, Misi, Kemampuan Adaptasi, dan Keterlibatan Kerja. Sampel yang terambil dalam studi tersebut sebanyak 60 responden karyawan dengan 9 industri batik. Teknik analisis yang digunakan adalah Purposive Sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan bahwa Konsistensi, Misi, Adaptasi, dan Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Konsistensi, Misi, Adaptasi, dan Keterlibatan Kerja Mampu Menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 70,2%.

Kata kunci: konsistensi, misi, adaptasi, keterlibatan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The research aims to investigate the effect of organizational culture on employee performance in Kampoeng Batik Laweyan Solo. The object of this research is Kampoeng Batik Solo which consists of several Batik Industries. Organizational Culture used includes several aspects, namely 1) Consistent, Mission, Adaptation Ability, and Work Engagement. Samples taken in the study were 60 employee respondents with 9 batik industries. The analysis technique used is Purposive Sampling. Data collection using a questionnaire. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis, Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test. Based on the results of the analysis found that Consistency, Mission, Adaptation, and Work Engagement have a Positive and Significant Effect on Employee Performance. Consistency, Mission, Adaptation, and Work Engagement Can Explain Employee Performance of 70.2%

Keywords: consistency, mission, adaptation, work engagement, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Keberadaan Batik Laweyan sudah sejak jaman dulu kala sebelum tahun 1500M, Laweyan merupakan suatu kawasan sentra industri batik yang unik, spesifik dan bersejarah (Mlayadipuro (1984) dalam Basworo, dan Sujadi (2018)), dengan

Pasar Laweyan dan Bandar Kabanarannya merupakan pusat perdagangan dan penjualan bahan sandang (lawe) Kerajaan Pajang yang ramai dan strategis (Priyatmono (2004) dalam Basworo, dan Sujadi (2018)).

Kebijakan pemerintah Kota Surakarta yang menetapkan Kampoeng Laweyan sebagai kawasan pariwisata, menurut para pembatik menjadikan perkembangan industri batik mereka rasakan cukup bagus, bahkan bagus sekali, apalagi setelah adanya pembajakan dan pematenan batik Indonesia oleh Malaysia. Dukungan lain berupa kewajiban berbusana batik bagi pegawai negeri pada saat tertentu.(Atiqa Sabardila, dkk, 2008). Pengunjung selain datang untuk membeli batik, juga untuk menikmati situs budaya “Kampoeng Batik Laweyan” atau belajar seni membatik (Ridho & Mukti Ali, 2013). Penelitian lain Ratih K (2011) menunjukkan bahwa Kampung Batik Laweyan memenuhi kriteria sebagai kampung tradisional perkotaan dengan karakter ketradisional yang kuat dan mampu mempertahankan karakter ketradisionalannya. Kehidupan serta orientasi nilai masyarakat Laweyan berbeda dengan masyarakat Surakarta pada umumnya (Sarsono dan Suyatno (1985) dalam Basworo, dan Sujadi (2018)). Kunjungan ke Laweyan juga membuktikan bahwa Laweyan merupakan daerah perbatikan yang telah ada sejak dulu dengan melihat bentuk bangunan yang ada di daerah tersebut (Aviarini Indrati, dkk, 2011). Sebagai kampung yang memiliki karakteristik berbeda dengan kampung lain di sekitarnya, tentu saja memiliki proses perkembangan yang berbeda (Mitsuo Nakamura, 1983). Secara sosiologis dapat dikatakan bahwa masyarakat Laweyan sebagai *inclave society*. Keberadaan masyarakat tersebut sangat berbeda dengan komunitas yang lebih besar di sekitarnya (Geertz (1973) dalam Basworo, dan Sujadi (2018)), maka untuk mempertahankan komunitasnya, lebih banyak tergantung pada masyarakat Laweyan itu sendiri. Menurut Vicka, dkk (diakses 31 Maret 2015), bahwa untuk pengembangan Kampung Batik sangat perlu adanya kerja sama dan pelibatan Masyarakat serta perlunya meningkatkan sarana dan prasarana, juga perlunya karakteristik masyarakat dan dukungan pariwisata agar Kampoeng Batik Laweyan siap menjadi Kawasan Wisata Budaya.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode *survey*. Menurut Singarimbun (2007) Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data (Singarimbun, 2007). Pengambilan data dengan metode *survey* sangat bergantung pada kemauan, kejujuran, dan kondisi responden. Penelitian dilakukan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014), sedangkan menurut Sekaran (2006) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kampoeng Batik Laweyan Solo.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>t</i>	Sig.
Konsisten (X_1)	-1,030	0,308
Keterlibatan Kerja (X_2)	1,873	0,066
Adaptasi (X_3)	-1,647	0,105
Misi (X_4)	-0,260	0,796

Sumber: Data Primer di Lapangan, 2019

Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai sig. pada setiap variabel independen memiliki nilai lebih dari 0,05 maka data dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.1.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Pada tahap ini dilakukan untuk membuktikan hasil analisis sesuai atau tidak dengan teori dan peneliti sebelumnya. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Model	Koefisien β	T	Sig	Keterangan
Konstan	11,107			
Konsisten (X₁)	1,238	6,356	0,000	Signifikan
Keterlibatan Kerja (X₂)	2,262	2,520	0,015	Signifikan
Adaptasi (X₃)	0,379	3,388	0,001	Signifikan
Misi (X₄)	0,264	2,087	0,042	Signifikan
F	32,362			
Sig	0,000			
R	0,838			
R Square	0,702			

Sumber: Data Primer di Lapangan, 2019

3.1.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 2. Diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,107 + 1,238 X_1 + 2,262 X_2 + 0,379 X_3 + 0,264 X_4 + e \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan setiap masing-masing variabelnya sebagai berikut:

- Koefisien Konstanta (β_0) sebesar 11,107 bernilai positif menggambarkan bahwa pada saat budaya organisasi yang dibangun terdiri dari konsisten, keterlibatan kerja, adaptasi, dan misi belum dijalankan dengan baik maka kinerja karyawannya tetap meningkat.
- Koefisien Konsisten (β_1) sebesar 1,238 bernilai positif menggambarkan bahwa setiap adanya konsistensi yang diterapkan dengan baik maka kinerja karyawannya meningkat.
- Koefisien Keterlibatan Kerja (β_2) sebesar 2,262 bernilai positif menggambarkan bahwa setiap ada peningkatan pada keterlibatan kerja yang dilakukan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

- d. Koefisien Adaptasi (β_3) sebesar 0,379 bernilai positif menggambarkan bahwa setiap terjadi penguatan pada adaptasi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
- e. Koefisien Misi (β_4) sebesar 0,264 bernilai positif menggambarkan bahwa setiap usaha batik memiliki misi yang jelas dan kuat maka kinerja karyawan akan meningkat.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi yang terdiri dari Konsisten Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang meliputi konsistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini juga dibuktikan nilai koefisiennya 1,238 dan sig. $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konsistensi yang dibangun usaha batik maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Hasil ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh konsistensi terhadap kinerja karyawan dan ditambah hasil penelitian yang dilakukan Jiddah, Rayyan, dan Umar (2016) adalah konsistensi sebagai faktor budaya organisasi ditemukan sebagai prediktor signifikan terhadap efektivitas kerja. Menurut Isnada (2016) juga budaya konsisten memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Konsistensi menyiratkan sejauh mana nilai, keyakinan, dan standar perilaku diperoleh dan dibagi di antara karyawan dalam suatu organisasi (Denison 2009). Budaya organisasi mendefinisikan tatanan normatif yang berfungsi sebagai sumber perilaku konsisten di dalam organisasi (Achua dan Lussier, 2013). Budaya konsistensi, pada kenyataannya, adalah teori budaya yang kuat. Budaya konsistensi dalam suatu organisasi dimanifestasikan oleh kepercayaan dan nilai-nilai yang dibagikan secara luas yang membantu anggota organisasi untuk mencapai konsensus dan mengambil tindakan bersama, sehingga memiliki dampak positif pada kinerja. Tingkat persatuan yang begitu tinggi dalam suatu organisasi dapat menghemat tenaga kerja, material, sumber daya keuangan dan lainnya, sambil meningkatkan kinerja.

Budaya konsistensi diciptakan oleh para pemimpin dalam organisasi yang dimaksudkan untuk menjadi panutan. Karyawan mempelajari apa yang paling dihargai dalam suatu organisasi dengan memperhatikan sikap dan perilaku yang diperhatikan oleh pemimpin dan apakah perilaku pemimpin itu konsisten dengan nilai-nilai organisasi. Sebagai seorang pemimpin yang memiliki kekuatan di dalam organisasi, harus memastikan untuk menyampaikan harapan yang jelas untuk setiap karyawan di organisasi. Harapan ini harus didukung oleh kata-kata dan tindakan manajer yang secara teratur membiarkan orang tahu bagaimana pekerjaannya penting bagi organisasi.

Konsistensi, sebagai elemen budaya organisasi, memperkuat aspek-aspek positif dalam suatu organisasi sehingga membantu membangun budaya yang kuat, yang pada gilirannya, mengarah pada organisasi berkinerja tinggi. Tidak ada keraguan bahwa organisasi dengan budaya perusahaan yang kuat memiliki awal yang kompetitif yang hampir tidak adil (Rahid, Sambasivan dan Johari 2003). Karyawan di organisasi tersebut memiliki alasan untuk peduli dengan kinerjanya. Bahkan tantangan yang dihadirkan oleh perubahan pikiran baik yang dipaksakan oleh pasar atau diharuskan oleh pertumbuhan internal lebih mudah untuk ditangani karena budaya yang stabil melahirkan perusahaan yang bergerak cepat dan fleksibel (Gordon, 2008). Sehingga budaya yang kuat akan menciptakan nilai yang konsisten di organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Hasil ini disertai dengan bukti empiris yang menyatakan Menurut Jiddah, Rayyan, dan Umar (2016) adalah konsistensi sebagai faktor budaya organisasi ditemukan sebagai prediktor signifikan terhadap efektivitas kerja. Menurut Isnada (2016) juga budaya konsisten memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi yang terdiri dari Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang meliputi keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini juga dibuktikan nilai koefisiennya 0,262 dan sig.

0,015 < 0,05. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan yang diberikan usaha batik maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Hasil ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh keterlibatan terhadap kinerja karyawan dan ditambah hasil penelitian yang dilakukan Jiddah, Rayyan, dan Umar (2016) ada hubungan langsung dan signifikan antara keterlibatan karyawan dan produktivitas kerja karyawan yang mengarah ke peningkatan kinerja karyawan. Menurut Ginevicius dan Vaitkunaite (2006) mengatakan bahwa keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai sepanjang Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja dapat ditingkatkan oleh manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Meuraxa Kota Banda Aceh (Rizwan, Musnadi, dan Faisal, 2018). Budaya keterlibatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Isnada, 2016).

Keterlibatan dalam konteks ini harus dipahami sebagai partisipasi rutin karyawan dalam memutuskan bagaimana pekerjaan mereka dilakukan, membuat saran untuk perbaikan, penetapan tujuan, perencanaan, dan pemantauan kinerja mereka (Macleod dan Brady, 2008). Budaya kinerja dibangun berdasarkan keinginan bersama untuk melampaui harapan dan mencapai hasil yang luar biasa. Namun, dimulai dengan individu. Organisasi dengan budaya berkinerja tinggi menurut Achua dan Lussier (2013) melihat karyawan dari perusahaan sebagai aset nomor satu. Organisasi memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat, memberi karyawan otonomi yang lebih besar, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, merayakan pencapaian individu dan tim, dan menggunakan berbagai macam penghargaan dan hukuman untuk menegakkan standar kinerja tinggi (Achua dan Lussier 2013).

Organisasi yang menjunjung tinggi budaya keterlibatan menekankan pada input dan partisipasi karyawan. Organisasi-organisasi ini, oleh karena itu, membuat anggotanya menjadi sangat peduli tentang kepentingan langsung organisasi dan meningkatkan kohesi, sehingga mereka dapat dengan mudah mencapai kesepakatan dalam tantangan yang ada. Manyonyi (2012) menekankan

bahwa organisasi yang secara efektif mengkomunikasikan informasi kepada karyawannya dan membuatnya dapat diakses oleh karyawannya membuat mereka merasa menjadi bagian dari organisasi. Ini membuat karyawan ingin melakukan yang terbaik bukan hanya untuk gajinya, tetapi juga bagi organisasi.

Hasil ini diatas disertai dengan bukti empiris yang menyatakan bahwa budaya keterlibatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Isnada, 2016). Menurut Jiddah, Rayyan, dan Umar (2016) ada hubungan langsung dan signifikan antara keterlibatan karyawan dan produktivitas kerja karyawan yang mengarah ke peningkatan kinerja karyawan. Menurut Ginevicius dan Vaitkunaite (2006) mengatakan bahwa keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai sepanjang Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja dapat ditingkatkan oleh manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Meuraxa Kota Banda Aceh (Rizwan, Musnadi, dan Faisal, 2018).

3.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi yang terdiri dari Adaptasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang meliputi adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini juga dibuktikan nilai koefisiennya 0,379 dan sig. $0,001 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa semakin kuat adaptasi yang dimiliki karyawan dalam usaha batik maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh konsistensi terhadap kinerja karyawan dan ditambah hasil penelitian yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ditentukan dengan kemampuan beradaptasi (Isnada, 2016). Menurut Ginevicius dan Vaitkunaite (2006) menyatakan bahwa ada pengaruh antara adaptasi terhadap kinerja karyawan.

Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Denison dalam Sadati (2012:2178) menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi

mengacu pada tingkat di mana organisasi mempertahankan kemampuan untuk mengubah perilaku, struktur, dan sistem untuk bertahan hidup di tengah perubahan lingkungan.

Organisasi yang dapat beradaptasi digerakkan oleh sasarannya seperti mitra kerja dan sebagainya, mengambil resiko dan belajar dari kesalahannya, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman untuk menciptakan perubahan. Mereka terus - menerus meningkatkan kemampuan organisasi untuk memberikan nilai yang berharga bagi mitranya. Organisasi yang memiliki ciri tersebut dikatakan sebagai organisasi yang memiliki adaptabilitas karena indikator adaptabilitas adalah kemampuan menciptakan perubahan, fokus pada sasaran /mitranya, kemampuan organisasi untuk belajar.

Budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, akan diasosiasikan dengan kinerja yang superior dalam periode waktu yang panjang. Budaya yang demikian disebut budaya adaptif yang membantu organisasi beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah dengan memungkinkannya mengidentifikasi dan mengeksploitasi peluang-peluang baru. Para anggota percaya bahwa mereka dapat menata secara efektif masalah baru dan peluang yang mereka temui serta siap menanggung resiko.

Hasil ini diatas disertai dengan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ditentukan dengan kemampuan beradaptasi (Isnada, 2016). Menurut Ginevicius dan Vaitkunaite (2006) menyatakan bahwa ada pengaruh antara adaptasi terhadap kinerja karyawan.

3.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi yang terdiri dari Misi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang meliputi misi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini juga dibuktikan nilai koefisiennya 0,264 dan sig. 0,042 < 0,05. Ini mengindikasikan bahwa semakin jelas dan kuat misi yang dibangun usaha batik maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Hasil ini mendukung

hipoetisis keempat yang menyatakan ada pengaruh misi terhadap kinerja karyawan dan ditambah hasil penelitian yang menyatakan Misi organisasi juga ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi kerja di Nigeria (Jiddah, Rayyan, dan Umar, 2016). Menurut Isnada (2016) ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ditentukan oleh misi organisasi.

Misi organisasi adalah alasan keberadaan suatu organisasi (Sorensen, 2002). Misi dari suatu organisasi selaras dengan harapan pelanggan yang ditargetkan, sehingga mencapai pengembalian akhir (Zhang, Li and Pan, 2009). Ini sering mencerminkan nilai-nilai dan kepercayaan para manajer puncak dalam suatu organisasi. Karena itu, semuanya dimulai dengan pemimpin organisasi untuk menentukan nilai-nilai ini dan kemudian membantu karyawan menemukan bagaimana nilai-nilai pribadinya divalidasi ketika karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai organisasi. akan membuat nilai-nilai pribadi dan perusahaan meningkatkan keterlibatan staf. Oleh karena itu, karyawan mendapatkan lebih banyak pemenuhan dari pekerjaan mereka dan termotivasi untuk bekerja lebih keras, memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Membentuk budaya organisasi menjadi sangat penting bagi sebuah perusahaan atau usaha dikarenakan tanpa budaya organisasi, arah sebuah perusahaan yang akan dijalankan tidak akan bisa mencapai suatu target atau sasaran. Ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan dihasilkan juga. Dari hasil penelitian yang diperoleh maka kesimpulan yang dapat diambil adalah: Variabel Konsistensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai t sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Variabel Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai t sig. 0,015 lebih kecil daripada 0,05. Variabel Adaptasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai t sig. 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Variabel Misi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai t sig. 0,042 lebih kecil daripada 0,05. Variabel konsistensi, keterlibatan kerja, adaptasi dan misi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Ini dibuktikan dengan nilai t sig. 0,00 lebih kecil daripada 0,05. Kemampuan model konsistensi, keterlibatan kerja, adaptasi dan misi mampu menjelaskan variasi variabel stress kerja sebesar 70,2%.

4.2 Saran

Hasil analisis secara keseluruhan yang dicapai, dapat diberikan beberapa saran berikut ini: Untuk penelitian selanjutnya lokasi penelitian yang diteliti perlu diperbanyak agar mampu menggambarkan variasi fenomena yang terjadi dilapangan. Untuk pihak perusahaan diharapkan hasil ini menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi dari kegiatan perusahaan tersebut kan karyawan menjadi faktor yang paling penting dalam menggerakkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan dikarenakan hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan baik budaya organisasi yang meliputi konsistensi, keterlibatan kerja, adaptasi, dan misi artinya perusahaan yang mampu membangun budaya kerja yang baik, akan dapat mengarahkan karyawannya sesuai dengan harapan perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C. F. &Lussier, N. R (2013) *Effective Leadership 5th International Edition*. Canada: South Western Cengage Learning.
- Ahmad, S. M. (2012). Impact Of Organizational Culture On Performance Management Practicesin Pakistan. *Business Intelligence Journal*, Vol 5 (1)
- Ahmad, S. M. (2012). Impact Of Organizational Culture On Performance Management Practicesin Pakistan. *Business Intelligence Journal*, Vol 5 (1).
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method E For Bussines: Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4* . Salemba Empat, Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta
- Vicka Tamaya, Susi Sulandari, Dyah Lituhayu, *Optimalisasi Kampung Batik Dalam Mengembangkan Industri Batik Semarang Di Kota Semarang*, Skripsi Jurusan Administrasi Publik, FISIP, UNDIP, Semarang. Diakses Pada 31 Maret 2015.