

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU BANDAR SAMUDERA, BANTEN

Mahfudoh

STIE Al-Khairiyah Cilegon

mahfudoh774@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the organizational culture, to determine the work employees performance, to determine the influence of organizational culture on employee performance. The method used is a survey research methods to the type of associative research, the target of this study are employees of PT. Krakatau Bandar Samudera, with a population of 65 employees and the number of samples 65 with saturated sampling technique. The second variable measurement technique is done by using a questionnaire and testing its validity by way of internal validity. Reliability testing using Split Half techniques (techniques halved) and hypothesis testing using Pearson Product Moment of Person at the level of $\alpha = 5\%$ and the statistical analysis used is regression and linear correlation. The results showed that there are positive and significant correlation between organizational culture on employee performance of PT. Krakatau Bandar Samudera with a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.896$, the coefficient of determination 80.28% and the value of $t = 16.011$ on the pattern of simple linear regression equation is $Y = 6898 + 0.826 X$. Based on these results it can be concluded that between organizational culture and employee performance has a positive and significant influence.

Keywords : Organizational Culture, Performance appraisal

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, menentukan kinerja karyawan, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan jenis penelitian asosiatif, yang menjadi sasaran penelitian ini adalah karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera, dengan populasi 65 karyawan dan jumlah sampel 65 dengan teknik jenuh sampling. Teknik pengukuran kedua variabel dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan pengujian validitasnya dengan cara validitas internal. Uji reliabilitas menggunakan teknik *Split Half* (teknik dibelah dua) dan pengujian hipotesis menggunakan *Pearson Product Moment* pada level $\alpha = 5\%$ dan analisis statistik yang digunakan adalah regresi dan korelasi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.896$, koefisien determinasi 80,28% dan nilai $t = 16.011$ pada pola persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 6898 + 0.826 X$. Berdasarkan hasil tersebut dapat menyimpulkan bahwa antara budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Penilaian Kinerja

LATAR BELAKANG

Budaya organisasi sebuah sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) di suatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan dalam rangka membangun perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai. Dengan demikian budaya organisasi dan budaya perusahaan saling terkait karena keduanya ada kesamaan, meskipun dalam budaya perusahaan terdapat hal-hal khusus seperti gaya manajemen dan sistem manajemen dan sebagainya, namun semuanya masih tetap dalam rangkaian budaya organisasi.

Tindakan manajemen puncak menentukan atau menerapkan untuk seluruh karyawan agar mengikuti idiologi, tradisi, aturan, tanggung jawab, harapan, dan norma-norma yang membentuk perilaku karyawan yang ada di perusahaan seperti, memakai seragam kerja yang sudah di

tentukan, dan pada hari jumat pagi melakukan senam bersama, melakukan evaluasi kerja setiap seminggu sekali untuk setiap divisi, melakukan yasinan pada saat solat jum'at bagi yang muslim, dan bekerja sesuai dengan SOP (*Standard Operating Prosedur*). Dalam hal ini setiap pihak harus bersikap terbuka, memberi dan menerima pandangan dari setiap pelaku organisasi serta mengintegrasikan diri sebagai satu kesatuan yang utuh.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap Karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam pencapaian prestasi kerja. Kondisi karyawan yang ada saat ini dijumpai masih adanya karyawan sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian karyawan tidak mengikuti SOP (*Standard Operating Prosedur*), adanya karyawan tidak memakai seragam yang sudah di tetapkan, adanya karyawan bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memperkuat budaya organisasi perusahaan yang di yakini

memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam pencapaian prestasi kerja, sehingga nilai-nilai yang dikandungnya perlu ditanamkan dalam diri setiap karyawan, mengingat bahwa budaya organisasi karyawan belum optimal dalam pencapaian prestasi kerja yang di harapkan. Oleh karena itu perlu diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka perlu diketahui bagaimana budaya organisasi memberikan pengaruh prestasi kerja pada karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera. Hasil penelitian ini dapat di manfaatkan kantor PT. Krakatau Bandar Samudera untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan peningkatan atau perbaikan pada variabel yang memberikan pengaruh terbesar, sehingga prestasi kerja karyawan akan selalu mengalami peningkatan. Berdasarkan uraian diatas, penulis membuat penelitian tentang *"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Bandar Samudera."*

Identifikasi Masalah

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bagian

sebelumnya, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Organisasi?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi kerja?
3. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi?
4. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan?
5. Apakah setiap karyawan mampu melakukan inisiatif individual dalam bekerja?
6. Bagaimanakah kedisiplinan karyawan ?
7. Apakah dukungan manajemen memberi pengaruh terhadap karyawan?
8. Bagaimanakah kerja sama karayawan ?
9. Apakah control di PT. Krakatau Bandar Samudera sudah berjalan dengan baik?
10. Seberapa pentingkah seorang karyawan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukannya?

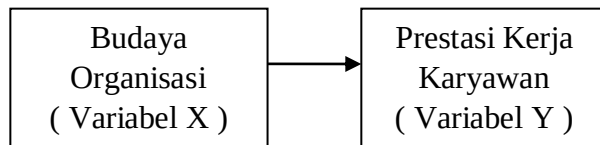
Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah penulis uraikan diatas, sangatlah luas dan banyak masalah yang dihadapi, maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan proposal skripsi ini agar sasaran dari pokok pembahasan ini dapat tercapai dengan baik dan tepat, penelitian ini dibatasi pada masalah yaitu:

1. Variabel bebas Budaya Organisasi yang di sebut sebagai variabel (X)

2. Variabel terikat Prestasi Kerja karyawan sebagai variabel (Y)

Adapun bagan antara variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan penulis bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana budaya organisasi karyawan ?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja?

Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

- a. Bagi Penulis
Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis tentang masalah-masalah budaya organisasi prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan
Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi karyawan, bagaimana

prestasi kerja karyawan, dan apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

- c. Bagi masyarakat
Menambah khazanah teori-teori tentang bagaimana pemerintah dijadikan referensi akademik dibidang penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan .

Landasan Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, maka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Budaya organisasi adalah “sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi”.

Victor S.L Tan yang dikutip oleh Tunggal di dalam bukunya berpendapat bahwa, budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan,

sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah.

Andrew Pettigrew, orang pertama yang secara formal menggunakan istilah budaya organisasi, memberikan pengertian "budaya organisasi sebagai sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu sebagai kelompok orang tertentu".

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins, budaya organisasi adalah "sebagai persepsi umum yang dibentuk oleh anggota organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Secara mendasar, budaya organisasi adalah aturan main dalam organisasi itu".

Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbin dalam buku Tika yang dijadikan indikator pada budaya organisasi adalah :

a. Inisiatif individual

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau indepedensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu

dihargai oleh kelompok atau suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

b. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

c. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

d. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

e. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara karyawan itu sendiri.

Prestasi Kerja Karyawan (Variabel Y)

Menurut Moh, As'ud. Prestasi kerja adalah “sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan”.

Menurut Bernardin dan Russel dalam buku Edy Sutrisno. Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue, pengertian prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang yang mencakup pada pekerjaannya.

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:95) :

1) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

2) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

3) Kerja Sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

4) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.

5) Tanggung Jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Hasil Penelitian Yang Relevan

Pada penelitian sebelumnya mahasiswa STIE AL-Khairiyah Cilegon yang bernama Ating Sutisna dengan penelitiannya yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Krakatau Medika. Hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon dengan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,862$, koefisien determinasi 74% dan nilai thitung sebesar 9,639 pada pola persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 9,251 + 0,790 X$. berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa antara budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Kerangka Pemikiran

Menurut Murphy dan Cleveland mengemukakan prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

Berdasarkan pengertian pendapat para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Bagi karyawan, keberadaan budaya organisasi dapat menimbulkan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan misi dan visi yang hendak dicapai dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Demikian juga jika motivasi kerja meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat. Di sisi lain prestasi kerja bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja akan tercapai, dan sebuah dorongan dari hasil kerja Karyawan juga menjadi selesai sesuai jadwal, sehingga karyawan sendiri akan merasa senang. Pada saat yang bersamaan budaya kerja yang baik antar sesama karyawan akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan akan menjadi

situasi yang kondusif untuk meningkatkan kualitas kerja dalam pencapaian prestasi karyawan.



Sumber: Stephen P. Robbin; Malayu S.P Hasibuan

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori maka peneliti mengemukakan hipotesis, bahwa telah diduga adanya pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera .

Metodologi Penelitian Desain Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas / Variabel X (Budaya Organisasi)
2. Variabel Terikat / Variabel Y(Prestasi Kerja)

Instumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur

fenomena alam maupun sosial yang diamati. Untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka perlu di gunakan matrik pengembangan instrumen atau kisi-kisi instrumen.

Adapun instrumen untuk mengukur Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	No Instrumen
Budaya Organisasi (X)	1. Inisiatif Individual	1 & 2
	2. Pengarahan	3 & 4
	3. Dukungan Manajemen	5 & 6
	4. Kontrol	7 & 8
	5. Pola Komunikasi	9 & 10
Prestasi Kerja (Y)	1. Kejujuran	1 & 2
	2. Kedisiplinan	3 & 4
	3. Kerja Sama	5 & 6
	4. Kecakapan	7 & 8
	5. Tanggung Jawab	9 & 10

Dari indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan kepada responden sebagai bahan pengumpulan data primer.

Jenis Data

Adapun jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumbernya melalui pengisian angket dengan menggunakan wawancara dan observasi.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung dari sumbernya, yang mana data ini melalui perantara orang lain seperti hasil penelitian yang relevan, laporan dan catatan-catatan perusahaan atau melalui informan.

Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun populasi yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menentukan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah banyaknya karyawan yang ada pada PT. Krakatau Bandar Samudera yang berjumlah 65 orang.

Menurut Suharsimi Arikunto dalam bukunya Prosedur Penelitian, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan di teliti. Adapun sampel yang di ambil peneliti pada penelitian ini adalah 65 responden dari populasi sebanyak 65 responden dengan tingkat kesalahan 5% (Suharsimi Arikunto).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang di perlukan oleh peneliti, maka di gunakan metode sebagai berikut:

- 1 *Librarary Research*, yaitu teknik dalam mencari dan mengumpulkan data dari literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang di teliti.
- 2 *Field Research*, yaitu penelitian yang di kakukan di lapangan, yang mana datanya di peroleh dengan cara:
 - a. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan (angket) yang telah di persiapkan terlebih dahulu.
 - b. *Interview*, yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dengan pihak-pihak yang ada hubungannya dengan penelitian perusahaan.
 - c. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek yang di teliti.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas instrumen menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu menunjukan tingkat

kesesuaian antara konsep dengan hasil pengukuran.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisa dengan rumus yaitu *Spearman Brown*. Untuk itu butir-butir instrument dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrument ganjil dan kelompok genap. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dengan kelompok genap dicari korelasinya melalui koefisien korelasi *Product Moment*.

c. Uji Koefisien Korelasi *Product Moment*

Tujuan analisis ini untuk mengetahui kuat atau tidaknya pengaruh antara variable X yaitu “Budaya Organisasi” dengan variabel Y yaitu “Prestasi Kerja” atau untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi produk moment dari person dengan rumus sebagai berikut :

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

d. Uji Koefisien Determinasi

Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X

terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana : KP = Besarnya koefisien penentu (Determinan)

R = Koefisien Korelasi

e. Uji Signifikansi

Untuk menguji signifikansi pengaruhnya, maka harus di test apakah korelasi antara variabel X (Budaya Organisasi) dan variabel Y (Prestasi Kerja) signifikansi atau tidak, maka perlu dilakukan uji dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

f. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Maka perlu dibuat persamaan regresi linier sederhana.

Analisis Regresi Linier diperlukan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat (Y) dapat diprediksikan melalui variabel bebas (X) atau prediktor, yaitu dengan rumus matematika. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Hipotesis Statistik

Untuk menguji hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan teknik korelasi. Untuk itu teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment*.

Hipotesis statistik yang dilakukan yaitu hipotesis terhadap nol (H_0) dengan satu alternative (H_a) :

$H_0 : \rho = 0$ Artinya : tidak terdapat Korelasi Positif dan Signifikan antara Budaya Organisasi

$H_a : \rho \neq 0$ Artinya : terdapat Korelasi Positif dan Signifikan antara Budaya Organisasi.

Bila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Data yang penulis peroleh dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif sebanyak 65 responden dengan 20 pertanyaan yang terbagi dalam 10 pernyataan untuk variabel X atau Budaya Organisasi dan 10 pernyataan untuk variabel Y atau Prestasi Kerja.

Selanjutnya, disajikan deskripsi atas variabel Budaya Organisasi, yang menjadi bagian dari objek yang diteliti dalam penelitian ini. Deskripsi secara lengkap disajikan berikut ini :

1. Data Variabel X (Budaya Organisasi)

Deskripsi data untuk masing-masing instrumen dapat dirinci, sebagai berikut :

Tabel 2

Seberapa penting inisiatif

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	34	52,3
Sangat Setuju	31	47,7
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Seberapa pentingkah inisiatif individual harus dimiliki setiap karyawan? yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 31 responden (47.7%), yang menjawab Setuju 34 responden (52.3%).

Tabel 3

Setiap karyawan mampu melakukan inisiatif

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	1	1,5
Setuju	33	50,8
Sangat Setuju	31	47,7
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Apakah setiap karyawan mampu melakukan inisiatif individual dalam bekerja? yang menjawab Sangat Setuju 31 responden (47.7%), yang menjawab Setuju 33 responden (50.8%), yang menjawab Ragu-ragu 1 responden (1.5%).

Tabel 4

Seberapa penting pengarahan atasan untuk karyawan

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	50	76,9
Sangat Setuju	15	23,1
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Seberapa pentingkah pengarahan atasan untuk karyawannya? yang menjawab Sangat Setuju 15 responden (23.1%), yang menjawab Setuju 50 responden (76.9%).

Tabel 5

Apakah karyawan mampu melaksanakan arahan dari atasannya

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	32	49,2
Sangat Setuju	33	50,8
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Apakah karyawan mampu melaksanakan arahan dari atasannya? yang menjawab Sangat Setuju 33 responden (50.8%), yang menjawab Setuju 32 responden (49.2%).

Tabel 6

Apakah dukungan manajemen memberi pengaruh terhadap karyawan

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	31	47,7
Sangat Setuju	34	52,3
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS Apakah dukungan manajemen memberi pengaruh terhadap karyawan? yang menjawab Sangat Setuju 34 responden (52.3%), yang menjawab Setuju 31 responden (47.7%).

Tabel 7

Seberapa besarkah pengaruh dukungan manajemen

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	15	23,1
Setuju	31	47,7
Sangat Setuju	19	29,2
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Seberapa besarkah pengaruh dukungan manajemen? yang menjawab Sangat Setuju 19 responden (29.2%), yang menjawab Setuju 31 responden (47.7%), yang menjawab Ragu-ragu 15 responden (23.1%).

Tabel 8

Seberapa besarkah pengaruh *control* terhadap kinerja karyawan

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	2	3,1
Setuju	31	47,7
Sangat Setuju	32	49,2
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Seberapa besarkah pengaruh *control* terhadap kinerja karyawan? yang menjawab Sangat Setuju 32 responden (49.2%), yang menjawab Setuju 31 responden (47.7%). Yang menjawab ragu-ragu 2 responden (3.1%).

Tabel 9

Apakah control di PT. Krakatau Bandar Samudera sudah berjalan dengan baik

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	50	76,9
Sangat Setuju	15	23,1
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Apakah control di PT. Krakatau Bandar Samudera sudah berjalan dengan baik? yang menjawab Sangat Setuju 15 responden (23.1%), yang menjawab Setuju 50 responden (76.9%).

Tabel 10

**Apakah pola komunikasi dalam bekerja
sangat dibutuhkan**

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	1	1,5
Setuju	33	50,8
Sangat Setuju	31	47,7
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Apakah pola komunikasi dalam bekerja sangat dibutuhkan? yang menjawab Sangat Setuju 31 responden (47.7%), yang menjawab Setuju 33 responden (50.8%), yang menjawab Ragu-ragu 1 responden (1.5%).

Tabel 11

**Seberapa pentingkah pola komunikasi
antara karyawan dengan atasannya**

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	32	49,2
Sangat Setuju	33	50,8
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Seberapa pentingkah pola komunikasi antara karyawan dengan atasannya? yang menjawab Sangat Setuju 33 responden (50.8%), yang menjawab Setuju 32 responden (49.2%).

2. Data Variabel Y (Prestasi Kerja)

Deskripsi data untuk masing-masing

instrumen dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 12

**Seberapa pentingkah kejujuran dalam
bekerja**

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	40	61,5
Sangat Setuju	25	38,5
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Seberapa pentingkah kejujuran dalam bekerja? yang menjawab Sangat Setuju 25 responden (38.5%), yang menjawab Setuju 40 responden (61.5%).

Tabel 13

**Apakah kejujuran karyawan sangat
dibutuhkan dalam bekerja**

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	4	6,2
Setuju	41	63,1
Sangat Setuju	20	30,8
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Apakah kejujuran karyawan sangat dibutuhkan dalam bekerja? yang menjawab Sangat Setuju 20 responden (30.8%), yang menjawab Setuju 41 responden (63.1%). Yang menjawab ragu-ragu 4 responden (6.2%).

Tabel 14**Seberapa pentingkah kedisiplinan bagi karyawan**

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	50	76,9
Sangat Setuju	15	23,1
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Seberapa pentingkah kedisiplinan bagi karyawan? yang menjawab Sangat Setuju 15 responden (23.1%), yang menjawab Setuju 50 responden (76.9%).

Tabel 15**Bagaimanakah kedisiplinan karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera**

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	34	52,3
Sangat Setuju	31	47,7
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Bagaimanakah kedisiplinan karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera? yang menjawab Sangat Setuju 31 responden (47.7%), yang menjawab Setuju 34 responden (52.3%).

Tabel 16**Bagaimanakah kerja sama karyawan**

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	3	4,6
Setuju	36	55,4
Sangat Setuju	26	40
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Bagaimanakah kerja sama karyawan? yang menjawab Sangat Setuju 26 responden (40.0%), yang menjawab Setuju 36 responden (55.4%). Yang menjawab ragu-ragu 3 responden (4.6%).

Tabel 17**Seberapa pentingkah kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan**

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	15	23,1
Setuju	31	47,7
Sangat Setuju	19	29,2
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Seberapa pentingkah kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan? yang menjawab Sangat Setuju 19 responden (29.2%), yang menjawab Setuju 31 responden (47.7%). Yang menjawab ragu-ragu 15 responden (23.1%).

Tabel 18

Seberapa pentingkah kecakapan harus dimiliki oleh karyawan

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	3	4,6
Setuju	39	60
Sangat Setuju	23	35,4
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Seberapa pentingkah kecakapan harus dimiliki oleh karyawan? yang menjawab Sangat Setuju 23 responden (35.4%), yang menjawab Setuju 39 responden (60.0%). Yang menjawab ragu-ragu 3 responden (4.6%)

Tabel 19

Apakah kecakapan karyawan sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	4	6,2
Setuju	43	66,2
Sangat Setuju	18	27,7
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Apakah kecakapan karyawan sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan? yang menjawab Sangat Setuju 18 responden (27.7%), yang menjawab Setuju 43 responden (66.2%). Yang menjawab ragu-ragu 4 responden (6.2%).

Tabel 20

Seberapa pentingkah seorang karyawan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukannya

Jawaban	Frekuensi	%
Ragu-Ragu	3	4,6
Setuju	32	49,2
Sangat Setuju	30	46,2
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Seberapa pentingkah seorang karyawan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukannya? yang menjawab Sangat Setuju 30 responden (46.2%), yang menjawab Setuju 32 responden (49.2%). Yang menjawab ragu-ragu 3 responden (4.6%).

Tabel 21

Apakah tanggung jawab dalam bekerja sangat dibutuhkan

Jawaban	Frekuensi	%
Setuju	34	52,3
Sangat Setuju	31	47,7
Total	65	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, Apakah tanggung jawab dalam bekerja sangat dibutuhkan? yang menjawab Sangat Setuju 31 responden (47.7%), yang menjawab Setuju 34 responden (52.3%).

Uji Validitas

a. Uji Validitas instrumen Variabel X (Budaya Organisasi)

Kemudian selanjutnya dapat di susun data dari uji coba dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 22
Validitas Budaya Organisasi

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	0,974	0,244	Valid
2	0,960	0,244	Valid
3	0,658	0,244	Valid
4	0,952	0,244	Valid
5	0,932	0,244	Valid
6	0,450	0,244	Valid
7	0,899	0,244	Valid
8	0,658	0,244	Valid
9	0,933	0,244	Valid
10	0,952	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan dari tabel 22 mayoritas instrumen pertanyaan variabel X adalah valid, dan untuk instrument tersebut dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Validitas instrumen Variabel Y (Prestasi Kerja)

Tabel 23
Validitas Prestasi Kerja

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	0,863	0,244	Valid
2	0,659	0,244	Valid
3	0,624	0,244	Valid
4	0,841	0,244	Valid
5	0,709	0,244	Valid
6	0,586	0,244	Valid

7	0,695	0,244	Valid
8	0,617	0,244	Valid
9	0,864	0,244	Valid
10	0,841	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan dari tabel 23 mayoritas instrumen pertanyaan variabel Y adalah valid, dan untuk instrument tersebut dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel X (Budaya Organisasi)

Tabel 24
Hasil Reliabilitas

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1,000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1,000
		N of Items	1 ^a
	Total N of Items		2
Correlation Between Forms			,938
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,968
	Unequal Length		,968
Guttman Split-Half Coefficient			,968
a. The items are: VAR00001			
b. The items are: VAR00002			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi *Product Moment*

Uji hipotesis selanjutnya menentukan tingkat hubungan antara variabel X (Budaya Organisasi) dengan Variabel Y (Prestasi Kerja) dengan menggunakan rumus *product moment*, adalah sebagai berikut:

Tabel 25
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of estimate
1	0,896 ^a	0,803	0,800	1,78114

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari hasil korelasi *product moment* variabel Budaya Organisasi dengan variable Prestasi Kerja $r_{xy} = 0.896$ menunjukkan tingkat hubungannya **Sangat Kuat**.

Koefisien Determinan

Kontribusi variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) sebesar 80.28% . dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 19.73%.

2. Uji Signifikan

Kaidah Pengujian :

 $t_{hitung} \geq \text{dari } t_{tabel}$, maka **Signifikan**
Tabel 26
Coefficient^a

Model	Unstandard Coefficient		Stand Coef	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	6.898	2,276		3,031	0,00
X	0.826	0.052	0.896	16.011	0.00

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari data hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan Prestasi Kerja perusahaan dan untuk lebih jelasnya pengaruh terhadap Prestasi Kerja yaitu : bahwa hasil hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja yang ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 16.011 dimana nilai tersebut lebih besar dari tabel sebesar 1.99685 pada taraf signifikan 5%. Bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut juga dinyatakan dalam persamaan regresi yaitu $Y = 6,898 + 0,826X$. Dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,826.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui indikator tertinggi pada variabel (X) yaitu Inisiatif individual (point ke-1) sebanyak 31 responden dari 65 responden menjawab Sangat Setuju atau sebanyak 47% menjawab Sangat Setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa di PT. Krakatau Bandar Samudera mempunyai Inisiatif agar lebih dan lebih baik lagi.

2. Sedangkan dalam hal Prestasi Kerja diketahui indikator tertinggi variabel (Y) yaitu Tanggung jawab (point ke-10) sebanyak 31 responden dari 65 responden menjawab Sangat Setuju atau sebanyak 47% menjawab Sangat Setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa di PT. Krakatau Bandar Samudera mempunyai Tanggung jawab yang sangat baik.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian di PT. Krakatau Bandar Samudera, didapat r_{hitung} sebesar 0.896 adalah dalam kategori **Sangat Kuat**. Hasil uji signifikansi pada taraf signifikansi level 5 % atau 0,05 atau nilai t_{table} atau $t_{0,05 (5-1)}$ = 1.999, dihasilkan t_{hitung} = 16.011, maka H_0 ditolak. Artinya pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja **Signifikan**. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Tingkat Prestasi Kerja koefisien regresi menunjukkan pengaruh yang Sangat Kuat dimana $Y = a + bX$, diperoleh nilai b sebesar 0.826, pada nilai koefisien determinasi di dapat $CD = 80.28\%$ yang menunjukkan keberpengaruhan kedua variabel, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti pada : disiplin, kompensasi, motivasi dan lain-lain atau nilai yang mendekati 100%

SARAN

Berdasarkan pengamatan dan temuan-temuan di lapangan dan hasil analisis yang dilakukan, penulis merekomendasikan hal-hal berikut :

1. Melihat dari keeratan hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja yang disebutkan di atas maka penulis memberikan saran agar tingkat kompetensi SDM dalam hal Budaya Organisasi lebih ditingkatkan.
2. Sebaiknya perusahaan melakukan pembenahan terhadap Budaya Organisasi yang diterapkan hal ini berkaitan dengan jawaban responden yang hanya 65% yang menjawab baik mengenai Budaya Organisasi yang ada di perusahaan misalnya dengan penambahan promosi kenaikan gaji dan lain-lain.
3. Dilihat dari nilai keberpengaruhan kedua variabel yang hanya **80,28%**, maka perlu kiranya Budaya Organisasi pada perusahaan diupayakan dapat lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan disiplin budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Sobirin, A. 2007. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutisna, A. 2012. Skripsi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Krakatau Medika, Stie Al-Khairiyah, Cilegon.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/prestasi-kerja-pengertian-penilaian>.
- Melayu S. P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nursoleh. 2006. *Metodologi penelitian*, Serang: CV Daffa Putra Perdana.
- Djarmiko. 2002. *Perilaku Budaya Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Siagian. 2002. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama Bandung: CV Alfabeta.
- Handoko, T.H. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tika, Moh. Panduan. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tunggal, Amin. Widjaya. 2007. *Corporate Culture Konsep dan Kasus*. Jakarta: Harvarindo.