

SKRIPSI

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ROTTE BAKERY RAGAM
RASA KOTA PEKANBARU”**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau



OLEH :

**DELVIE RESITA
NPM : 175210553**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ROTTE BAKERY RAGAM
RASA KOTA PEKANBARU****OLEH
DELVIE RESITA****NPM****175210553**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru” jenis penelitian ini merupakan deskriptif dan kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan bagian produksi pada PT Rotte Bakery ragam Rasa Kota Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji analisis regresi sederhana, uji t, dan uji koefisien korelasi dan determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 53.7% sisanya 46.3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan dari hasil penelitian telah didapat budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja

ABSTRACT***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ROTTE BAKERY RAGAM RASA KOTA PEKANBARU******BY
DELVIE RESITA******NPM******175210553***

The purpose of this study is to determine how much influence organizational culture has on employee performance at PT Rotte Bakery Ragam Rasa Pekanbaru City, while the formulation of the problem in this study is "Does organizational culture have a significant effect on employee performance at PT Rotte Bakery Ragam Rasa Pekanbaru City" type This research is descriptive and quantitative, with a population of all employees of the production division at PT Rotte Bakery Rasa Pekanbaru City. The sample used in this study were 65 employees. This study uses primary data sources and data collection through questionnaires. The data analysis method used in this study was to test the instrument (test validity and reliability), simple regression analysis test, t test, and test the correlation coefficient and determination (R²). The results of this study indicate that the independent variable, namely organizational culture, affects the dependent variable of employee performance by 53.7%, the remaining 46.3% is influenced by variables other than the variables studied in this study. Based on the research results, it has been found that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance at PT Rotte Bakery Ragam Rasa Pekanbaru City.

Keywords: Organizational Culture and Performance

KATA PENGANTAR

Pertama-tama tak lupa penulis mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya juaah penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang diberi judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru”** dapat diselesaikan sebagaimana mestinya sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan oleh keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Namun, berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Firdaus AR, SE. Msi, Ak., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE, Msi selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Kamar Zaman SE. MM selaku pembimbing yang telah memberikan arahan, meluangkan waktu serta membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/ Ibu dosen Universitas Islam Riau yang telah membantu proses pembelajaran selama perkuliahan.
6. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan dapat mengisi kuesioner.
7. Untuk yang tersayang almarhum ayah dan ibuku, Busran (Alm) dan Mulyani yang amat saya cintai dan yang saya sayangi karna tak terbalasnya jasa-jasa yang telah memberikan saya dukungan.
8. Terimakasih untuk keluarga besar Panti Asuhan Anak Yatim Jabal Nur yang tak terbalasnya jasa-jasa yang telah memberikan saya dukungan moril maupun materil sehingga saya dapat menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru hingga sekarang.
9. Terimakasih untuk sahabatku Farah Mustika Rany yang selalu membantu penulis dari awal kuliah hingga ditahap menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT memberkahi setiap langkah kakimu dimana pun berada.
10. Terimakasih untuk sahabat seperjuangan selama perkuliahan yaitu Afina Mufidah, Etika, Lidia Feronika, Sheren Avinka, dan Tri Maya Sari atas bantuan dan memberikan semangat.

Semoga pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapat balasan dan pahala yang berlipat ganda. Akhir kata, semoga sebuah karya yang sederhana ini akan memberikan manfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 2021

Penulis

Delvie Resita



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penelitian	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1 Budaya Organisasi	9
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	9
2.1.2 Indikator Budaya Organisasi	9
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi	11
2.1.4 Pembentukan Budaya Organisasi	11
2.1.5 Dimensi Budaya Organisasi	12
2.1.6 Peran Budaya Organisasi	13

2.2 Kinerja.....	16
2.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Indikator Kinerja	16
2.2.3 Aspek-Aspek Kinerja.....	17
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.2.5 Penilaian Kinerja	20
2.2.6 Tujuan Penilaian Kinerja	21
2.2.7 Manfaat Kinerja.....	22
2.3 Penelitian Terdahulu	23
2.4 Kerangka Penelitian	24
2.5 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Lokasi Penelitian.....	26
3.2 Operasional Variabel.....	26
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Analisis Data	31
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	35
4.1 Profil Perusahaan	35
4.2 Struktur Organisasi	42
4.3 Visi dan Misi	42
BAB V PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45

5.1	Karakteristik Umum Responden Penelitian	45
5.1.1	Usia Responden	45
5.1.2	Jenis Kelamin Responden	46
5.1.3	Pendidikan Responden	46
5.1.4	Lama Bekerja.....	47
5.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
5.2.1	Uji Validitas	48
5.2.2	Uji Reliabilitas	50
5.3	Deskripsi Hasil Penelitian	51
5.3.1	Budaya Organisasi	51
5.3.2	Kinerja Karyawan.....	84
5.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
5.4.1	Regresi sederhana	95
5.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	97
5.4.3	Uji T (Parsial)	98
5.5	Pembahasan	99
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		102
6.1	Kesimpulan.....	102
6.2	Saran.....	103
LAMPIRAN		104
DAFTAR PUSTAKA		137

DAFTAR TABEL

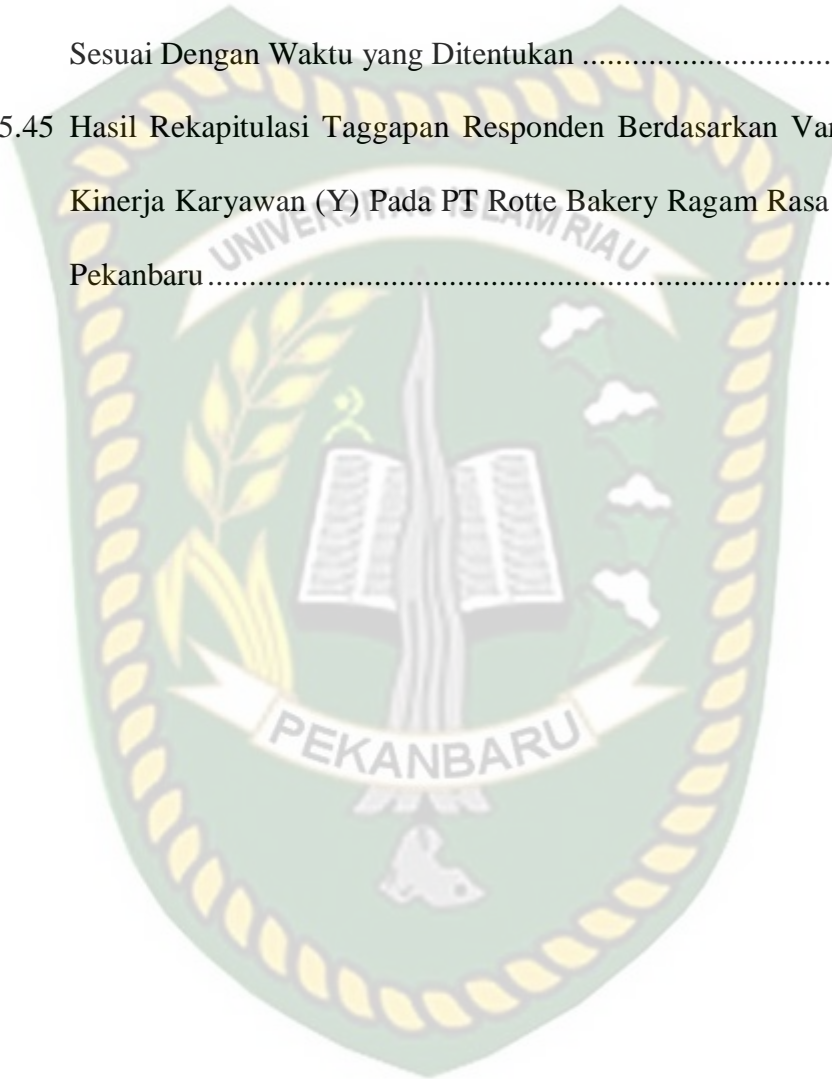
Tabel 1.1 Data Karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel 4.1 Daftar Nama Roti dan Harga Roti Pada Rotte Bakery.....	37
Tabel 5.1 Usia Responden.....	45
Tabel 5.2 Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 5.3 Pendidikan Responden.....	47
Tabel 5.4 Lama Bekerja.....	47
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Bersikap Ramah, Santun dan Memberikan Solusi Terbaik.....	52
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Selalu Membiasakan Diri Untuk Melihat Sisi Baik Suatu Hal.....	53
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mampu mengartikan perubahan Lingkungan menjadi kesempatan Untuk Mengembangkan Kemampuan Perusahaan.....	54
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Memberikan Masukan Satu Sama Lain Belajar Dari keburukan.....	55
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Belajar Menemukan Kebaikan Dari Keburukan.....	56
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Bersyukur Atas Semua Hal yang Didapat.....	57

Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Bersabar Atas Semua yang menjadi kehendak Allah SWT	58
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Leluasa Mengelola Sendiri Pekerjaan Sesuai Dengan Tugas yang Diberikan.....	59
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Siap Menerima Resiko Atas Setiap Ada Kesalahan yang Saya Buat	60
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Bekerja Dengan Cekatan Dalam Melaksanakan Tugas dan Mendapatkan Peluang	62
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Melaksanakan Pekerjaan yang Menantang Dengan Cermat Dengan Kondisi Sulit dan Penuh Tekanan.....	63
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Menerapkan Sholat Tepat Waktu	64
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Tentang Selalu Menerapkan Kejujuran Dalam Setiap Aktivitas	65
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mampu Memberikan Kepuasan Pada Konsumen.....	66
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang bentuk yang Diharapkan Oleh Perusahaan Untuk Menyelesaikan Tugas Adalah Kerja Sama Tim.....	67
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Melaksanakan Pekerjaan Dengan Memegang Teguh Prinsip yang Benar.....	68
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan.....	69

Tabel 5.22	Tanggapan responden Tentang Rajin Dalam Bekerja	70
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Ikhlas Dalam Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan	71
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mampu Memenuhi Tantangan Jangka Pendek Tanpa Mengorbankan Visi Jangka Panjang Perusahaan	72
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Belajar Dari Kesalahan Agar Menjadi yang Lebih Baik Lagi.....	73
Tabel 5.26	Tanggapan responden Tentang Senantiasa Saling Memberi dan Saling Membantu.....	74
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Tentang memberikan Keuntungan Berbagai Pihak Produsen dan Konsumen	75
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Peduli Terhadap kesehatan, Keamanan dan Keselamatan	76
Tabel 5.29	Tanggapan Responden tentang Ketulusan Hati Untuk Membantu Kerja Sama Tim.....	77
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Tentang Sebelum Membuat Pekerjaan, Bagian Produksi Terlebih Dahulu Mengkomunikasikan Perkiraan Produksi Dengan Bagian Lainnya	78
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Tentang Rencana Produksi yang Dibuat Selalu Dikomunikasikan Pada Karyawan, Dalam Rapat Koordinasi Mingguan	79

Tabel 5.32	Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk berprestasi dan Bekerja Keras Sehingga Mencapai Tujuan Secara Optimal	80
Tabel 5.33	Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Berprestasi dan Bekerja Keras Sehingga Mencapai Tujuan yang Berkah	81
Tabel 5.34	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X) Pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru	82
Tabel 5.35	Tanggapan Responden tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan	85
Tabel 5.36	Tanggapan Responden Tentang Berusaha Untuk Mencapai Target yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	86
Tabel 5.37	Tanggapan Responden Tentang Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Dari yang Ditargetkan	87
Tabel 5.38	Tanggapan Responden Tentang Selalu Mengutamakan Ketelitian Ketika Menyelesaikan Pekerjaan	88
Tabel 5.39	Tanggapan Responden Tentang Memiliki Tingkat Kerapian yang Tinggi Dalam Pekerjaan	89
Tabel 5.40	Tanggapan Responden Tentang Selalu Menjaga Kebersihan Dalam Bekerja	90
Tabel 5.41	Tanggapan Responden Tentang Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Tanpa Adanya Perbaikan	91
Tabel 5.42	Tanggapan Responden Tentang Selalu Datang ke Kantor Tepat Waktu	92

Tabel 5.43	Tanggapan responden Tentang Selalu Pulang Kantor Sesuai jam yang Ditetapkan.....	93
Tabel 5.44	Tanggapan Responden tentang Selalu Melaksanakan pekerjaan Sesuai Dengan Waktu yang Ditentukan	94
Tabel 5.45	Hasil Rekapitulasi Taggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.....	94



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....24

Gambar 4.1 Struktur Penelitian PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota
Pekanbaru.....42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Suatu organisasi perlu diperhatikan budaya organisasi yang berlaku. Budaya organisasi adalah sistem, kepercayaan, ataupun nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi untuk membedakan dengan organisasi lainnya. Kepercayaan tersebut berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat yang dapat dilaksanakan dengan baik oleh para anggota maka kegiatan organisasi bias berjalan dengan lancar. Budaya organisasi yang kuat belum tentu berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian. Organisasi dengan budaya yang kuat belum tentu berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efisiensi kinerja pegawai. Selain itu juga akan membentuk karakter karyawannya dalam melaksanakan tugas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Sistem Budaya Organisasi pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yaitu ***Resourceful*** (*tenang*), Menjadi manusia yang beradab berpikir sehat dan mau bergerak untuk mencapai pertumbuhan yang diinginkan. ***Open Mind & Optimal*** (*pikiran terbuka & optimal*), Selalu membuka diri atas segala pemikiran yang ada dan mempunyai sikap rendah hati untuk mau terus belajar pada hal-hal positif agar bisa memberikan pemberdayaan kepada sekelilingnya secara optimal. ***Thankfulness*** (*rasa syukur*), Menjadi manusia yang selalu bersyukur atas semua yang di dapat dan bersabar atas semua yang menjadi kehendak ALLAH. ***Take Responsibility*** (*mengambil tanggung jawab*), Berani bertanggung jawab atas amanah yang telah diberikan. ***Energize & Endurance*** (*memberikan energy & ketahanan*), Menjadi manusia yang selalu giat dan bersemangat serta mempunyai daya juang yang gigih dalam menggapai tujuan. ***Faith*** (*iman*), Selalu istiqomah dalam menjalankan amal sholeh. ***Reliable*** (*dapat diandalkan*), Menjadiorang memenuhi apa yang sudah dijanjikan dan menjadi orang yang dapat diandalkan. ***Excellent & Expert*** (*luar biasa & ahli*), seseorang harus mampu menunjukkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan. ***Zealously*** (*dengan tekun*), Menjadi pribadi yang tekun dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan. ***Big Vision & Big Impact*** (*visi besar & dampak besar*), Tujuan atau cita-cita yang ingin dilakukan dalam mewujudkan suatu pekerjaan sehingga membawa dampak yang besar. ***Advantageous*** (*menguntungkan*), Senantiasa selalu memberikan manfaat untuk Menjadi manusia yang menebar berbagai manfaat untuk kemaslahatan umat. ***Kindness*** (*kebaikan*), Berbuat kebaikan untuk orang lain dan kebahagiaan untuk

dirinya sendiri. *Efficiency & Effective (efisiensi & efektif)*, Mempunyai pencapaian hasil yang besar serta memiliki tujuan yang terarah. *Result Oriented (berdasarkan hasil)*, Menentukan arah yang benar serta pada hasil yang berkah.

Budaya organisasi di PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru ini berbeda dari PT Bakery yang lainnya. PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru yang paling banyak menerapkan budaya islam, yaitu beradab, beriman, istiomah, ikhlas melaksanakan pekerjaan, dan lain-lain.

Budaya perusahaan/organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan. Budaya perusahaan merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja organisasi Anda. Cara yang paling efektif untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman adalah membangun budaya perusahaan yang unggul. Dengan budaya perusahaan yang unggul dan tepat, perusahaan Anda akan memiliki modal yang cukup untuk bersaing di era yang tak pasti ini. Dalam kinerja karyawan dapat kita lihat bahwa ketika karyawan baru belum memiliki keterampilan dan keahlian yang di inginkan perusahaan, maka perusahaan bertanggung jawab melatih dan membina, diberikan motivasi dan pengalaman, sehingga mereka akan menjadi karyawan yang potensial dalam menggerakkan perusahaan.

Suatu organisasi dapat dikatakan memperlancar aktivitas organisasi yaitu berasal dari budaya orgaisasi yang kuat dan dapat diterapkan oleh suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah

sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. (Rodiathul Kusuma Wardani, dkk, 2016).

Kinerja pegawai adalah suatu pekerjaan yang hasil kerja seseorang sesuai dengan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Agar meningkatnya keefektifan dan efisiensi organisasi, dalam suatu organisasi harus melakukan peningkatan kinerja pegawai

Perusahaan dapat menempuh beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi dalam bentuk apapun. Melalui proses tersebut karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya karena mereka telah membekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi lingkungan kerja yang baik dan pemberian motivasi merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

Standard Operating Procedure (SOP) PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru:

1. *Operasional Manager*: Mengawasi dan mengelola proses operasional atau dengan kata lain mengelola proses pengubahan input menjadi output.
2. *Kepala Cabang*: Mengajukan/mengusulkan *in house training* untuk masing2 Rotteam sesuai dengan jabatan, dan melakukan observasi terhadap hasil.

3. *Kasir*: Menginput setiap transaksi penjualan maupun pembelian dengan benar dan teliti.
4. *Rotteam Penjualan*: Melakukan pengecekan stok produk penjualan secara berkala.
5. *Supervisor*: Memberikan motivasi seluruh SDM agar tetap berkualitas dalam memberikan pelayanan sesuai dengan SOP dan *job description*.
6. *roduction Job*: Mixing Job (Dough), Working Table Job, Proofing Job, Topping Job, Baking Job, Donut, Cake, dan Selai Job, Packaging Job.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.

**Tabel 1.1 : Data Karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru
Tahun 2020**

No	Cabang	Bagian						
		Kepala Cabang	Leader Produksi	Produksi	Leader Penjualan	Penjualan	Supervisor	Jumlah
1	Ahmad Yani	1		4	1	3		9
2	Bukit Barisan	1	1	5	1	3		11
3	Delima	1	1	4	1	3		10
4	Durian	1	1	3		3		8
5	Garuda Sakti	1	1	3	1	1		7
6	Hang Tuah	1	1	4	1	4		11
7	Jl. Sekolah	1	1	2	1	4		9
8	Kayu Manis	1		3	1	3		8
9	Kubang	1	1	3		3		8
10	Kartama	1	1	3	1	2		8
11	Marpoyan	1	1	4	1	3		10
12	Pasir Putih	1	1	4	1	3		10

13	Paus	1	1	3	1	3		9
14	Pepaya	1	1	3	1	2		8
15	Rajawali	1	1	4	1	3		10
16	Soebrantas	1	1	4	1	2		9
17	Soekarno	1	1	3	1	3		9
18	Sisimangaraja			2		3	1	6
19	Umban Sari	1	1	4	1	2		9
	Total	18	16	65	16	53	1	169

Sumber : PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.

Tabel di atas menunjukkan beberapa cabang dan ada beberapa bagian tugas dari masing-masing karyawan yang ada Seperti yang terlihat pada posisi Kepala Cabang, Leader Produksi, Produksi, Leader Penjualan, Penjualan, Supervisor yang terdapat karyawan yang memiliki bagian tugasnya masing-masing di berbagai cabang yang ada di Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada bagian produksi, karena bagian produksi ini merupakan bagian yang sangat penting dan mempunyai jumlah karyawan yang paling banyak dibanding karyawan bagian-bagian lain.

Mengingat masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ROTTE BAKERY RAGAM RASA KOTA PEKANBARU.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru?”

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang budaya organisasi, dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memeberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

2. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah khususnya bidang ilmu MSDM.

3. Bagai Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagai peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berguna untuk memaparkan point-point yang akan dibahas yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berkenaan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variable penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data penelitian dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai profil perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian serta pembahasan

BAB VI : PENUTUP

Merupakan babagian terakhir yang terdiri dari kesimpulan dari penelitian dan saran sebagai masukan atau bahan pertimbangan untuk pihak tertentu.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010:63) “Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai oleh organisasi, yang berfungsi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemandirian sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi”.

Menurut Rivai (2009:432) “Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi”.

2.1.2. Indikator Budaya Organisasi

Terdapat beberapa indikator-indikator yang berguna untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (2010:64) ada tujuh indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Karyawan didorong untuk inovatif dalam mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang rinci. Karyawan menunjukkan secara detail hasil dari analisis yang dibuat.
3. Orientasi hasil. Kemampuan mempertahankan dan bertanggung jawab terhadap perencanaan dan hasil terhadap keberhasilan organisasi.
4. Orientasi orang. Sejauh mana menentukan sikap berupa arah pandangan pikiran seseorang.
5. Orientasi tim. Kegiatan kerja tim yang tidak hanya individu saja mendukung kerjasama.
6. Keagresifan. Tingkah laku seseorang dalam melakukan pekerjaan.
7. Stabilitas. Kemampuan organisasi untuk menghadapi diri sendiri dari gangguan dari luar.

Luthans (2002: 123) juga menyatakan beberapa indikator budaya organisasi:

1. Observed behavioral regularities. Cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota organisasi lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. Norma-norma. Aturan perilaku yang dilakukan pegawai secara bekerja sama.
3. Nilai-nilai dominan. Nilai utama yang diharapkan oleh perusahaan yang dimiliki oleh karyawan.
4. Filosofi. Pengetahuan dalam organisasi tentang seberapa dianggapnya karyawan atau pelanggan.

5. Aturan-aturan. Patokan tentang perilaku pegawai yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
6. Iklim organisasi. Adalah lingkungan kerja yang menonjol tentang perilaku individu dalam mewujudkan suatu pekerjaan.

2.1.3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2007:516) fungsi budaya organisasi yaitu:

- a. Budaya merupakan suatu peran yang ditetapkan tanpa batas yang mana budaya tersebut menciptakan suatu perbedaan yang sangat jelas antara organisasi satu dengan yang lainnya.
- b. Budaya membawa nama terhadap anggota yang ada didalam organisasi tersebut.
- c. Budaya masuk dengan mudah sehingga timbulnya suatu keharusan pada hal-hal yang lebih besar dari keinginan dari individu tersebut.
- d. Budaya juga bisa mengembangkan stabilitas sosial dalam masyarakat.
- e. Budaya berfungsi proses dalam membentuk sikap perilaku pegawai.

2.1.4. Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2007:520), tiga proses penciptaan budaya organisasi:

- a. Penegak mengambil dan memperkuat karyawan yang sepemikiran.
- b. Melakukan sosialisasi serta bersikap kepada karyawan.
- c. Sikap penegak berperan mendorong karyawan untuk menelaah nilai serta landasan dasar berpikir.

2.1.5. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Denison (2006:6-14), “ada empat prinsip integrative mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*)”. Keempat sifat utama tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan adalah sejauh mana seseorang terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan mengukur kemampuan perusahaan untuk mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka dan mengembangkan tanggungjawab mereka. Salah satu komponen dari komitmen ini menyatakan bahwa karyawan di semua tingkatan akan merasa berkontribusi terhadap kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi.

b. *Concistency* (Konsistensi)

Organisasi yang konsisten adalah yang memiliki komitmen dalam melakukan kerjanya. Organisasi yang konsisten juga memiliki karyawan yang berkomitmen pada bisnis, dan kejelasan antara apa yang dapat dilakukan dalam bisnis.

c. *Adaptability* (Adaptabilitas)

Adalah kemampuan perusahaan untuk mengetahui dan menyesuaikan keinginan pelanggan dan menanggapi perubahan dari luar. Organisasi yang beradaptasi dengan baik dapat menyesuaikan tuntutan menjadi tindakan.

d. Mission (Misi)

Misi merupakan tujuan utama, Langkah-langkah sebuah lembaga organisasi yang harus dicapai dan dilalui untuk mendapatkan tujuan dalam sebuah organisasi. Didalam misi dijelaskan kenapa organisasi itu ada dan apa yang dilakukan.

2.1.6. Peran Budaya Organisasi

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi berperan penting untuk mencapainya, tetapi budaya organisasi juga bisa menghambat perkembangan organisasi. (Wirawan,2007) mengemukakan peran budaya organisasi terhadap organisasi dan semua yang terlibat dalam organisasi tersebut, yaitu:

1. **Identitas organisasi.** Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yangmelukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain.Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluarorganisasi.
2. **Menyatukan organisasi.** Budaya organisasi merupakan lem normative yangmerekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kodeetik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi.Ketika akan masuk menjadi anggota organisasi, para calon anggota organisasimempunyai latar belakang budaya dan karakteristik yang berbeda. Agar dapat diterima sebagai anggota organisasi, mereka wajib menerima dan menerapkanbudaya organisasi.

3. **Reduksi konflik.** Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lemyang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda, pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik antara anggota organisasi.
4. **Komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok.** Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.
5. **Reduksi ketidakpastian.** Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.
6. **Menciptakan konsistensi.** Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan perauran, panduan, prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, nasabah, pelanggan, atau klien organisasi.
7. **Motivasi.** Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk

bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

8. **Kinerja organisasi.** Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.
9. **Keselamatan kerja.** Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Richard L Gardner (1999) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kerja.
10. **Sumber keunggulan kompetitif.** Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau yang dikenal dengan performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja dalam suatu organisasi pasti akan mendapatkan penilaian yang berfungsi untuk memotivasi karyawan agar bisa mempertahankan kinerja yang telah dilakukan dengan baik.

Robbins (2003:98) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau Ability (A), motivasi atau motivation (M), dan peluang atau Opportunity (O) yaitu kinerja = f (A x M x O) yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang.

Kinerja karyawan pada umumnya meliputi kualitas dan kuantitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik pasti bisa menyeimbangkan hal-hal tersebut.

Menurut Rivai (2009:65) menyatakan bahwa kinerja karyawan dijadikan sebagai fungsi motivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah sudut pandang individu dalam menilai kinerja, terdapat ukuran kinerja mengenai indikator kinerja seseorang menurut Mathis dan Jackson (2009:378):

- a. Kuantitas :kuantitas adalah jumlah unit dan kinerja yang dikerjakan oleh karyawannya.
- b. Kualitas :merupakan hasil suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Ketepatan Waktu :waktu atau lamanya aktivitas yang dikerjakan diawal waktu.
- d. Kehadiran :kehadiran seseorang individu dalam kegiatan yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- e. Kemampuan Bekerja Sama :kemampuan individu menyelesaikan tugas sehingga tercapainya hasil yang baik.

2.2.3. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Soeprahinto (1996: 6) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Kemampuan bekerja sendiri
- d. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan
- e. Kemampuan memecahkan persoalan

Menurut Prabu Mangekunegara (2010: 67) mengemukakan aspek-aspek kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diraih karyawan dalam mewujudkan tugasnya:

- a. Hasil kerja karyawan dari pelaksanaan suatu kewajiban yang dikerjakan.
- b. Kedisiplinan. Merupakan sikap kepatuhan terhadap peraturan.

- c. tanggungjawab dan kerja sama. bertanggungjawab dan bekerja sama dengan baik dalam menjalankan tugas dan kewajiban.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2001), ada 2 faktor mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Faktor Individu : Pikiran yang baik merupakan modal utama dalam mengelola kemampuan individu dengan maksimal dalam mengerjakan tugasnya sehingga tercapainya tujuan sebuah organisasi.
2. Faktor Lingkungan Organisasi : Faktor lingkungan organisasi bekerja dalam menganalisis hubungan kerja yang harmonis, uraian jabatan yang jelas serta pola komunikasi yang efektif.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), pengaruhnya kinerja individu disebabkan oleh faktor :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi

Terdapat 3 kelompok faktor kinerja karyawan, yaitu kompensasi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor psikologis. Menurut Simanjuntak (2011:11):

a. Kompensasi Individu : merupakan kemampuan dalam mengerjakan tugas, terdapat beberapa faktor dibagi kedalam enam golongan:

1. Kemampuan dalam menjalankan tugas.
 2. Keahlian. Pengetahuan sejauh mana karyawan menangani tugas yang dikerjakan.
 3. Menggerakkan karyawan terhadap aktivitas kinerja yang menjadi alasan atas dasar usaha.
 4. Tanggung jawab atas tugas-tugas yang menjadi dasar kewajiban terhadap tugasnya.
 5. Memberikan pemahaman kepada karyawan terhadap apa yang ingin dikerjakan.
 6. Etos kerja. Sikap kesadaran individu yang didasari oleh nilai-nilai dari budaya kinerja.
- b. Faktor Dukungan Organisasi : Faktor yang memberikan penyediaan sarana mempengaruhi kinerja setiap individu serta mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Faktor Psikologis : Faktor psikologis dalam kinerja individu sangat bergantung terhadap motivasi dan sikap.

2.2.5. Penilaian Kinerja

Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja, (Amstrong, 2016:272).

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, (Veithzal Rivai, 2009:549).

Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja (jabatan) seseorang karyawan, termasuk potensi pengembangannya, (Bambang Wahyudi dalam Danang dan Burhanudin, 2011:191).

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok, (Marwansyah, 2012:228). Enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno, 2010:179)

1. Quality : Adalah proses kegiatan menuju tujuan yang diinginkan.
2. Quantity : Adalah jumlah unit atau siklus diukur dengan tepat.
3. Timeliness : Adalah seberapa lama waktu pekerjaan yang telah disiapkan dalam pengambilan keputusan.

4. Cost effectiveness : Mengukur sejauh mana pemakaian sumberdaya organisasi dalam memaksimalkan hasil tertinggi dan kerugian disetiap unit.
5. Need for supervision : Fungsi suatu pekerjaan tanpa pengamatan supervisor dalam mencegah kegiatan yang tidak diinginkan.
6. Interpersonal impact : Dimana karyawan mengelola kerja sama rekan kerja dan rekan kerja bawahan lainnya.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi yang dilakukan oleh manajemen secara periodic untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.2.6. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:10) "Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan." Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:10) adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.2.7. Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.3. Penelitian Terdahulu

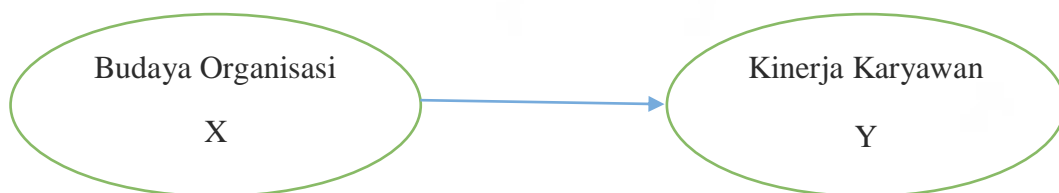
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (th)	Judul Penelitian	Variable	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Agus Endang Sriwahyuni, Yahanan, Husni Fuaddi (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru.	Pengaruh Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sunaryo (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yustika Langgeng Sari Bakery Pamulang.	Budaya Organisasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Sederhana,	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery.
Miftakhul Jannah (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui	Budaya Organisasi (X1) Kinerja (Y1) Komitmen (Y2)	Uji reliabilitas	Menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya).			Komitmen organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
Bachrudin Halim, Supardi (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holand Bakery Pusat Jakarta Utara.	Kompensasi (X1) Motivasi(X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda, analisis korelasi, Koefisien Determinasi	Menunjukkan bahwa secara simultan ditemukan bahwa ada pengaruh yang nyata ketiga variabel secara bersama-sama untuk menentukan kinerja karyawan di Holland bakery Pusat Jakarta Utara.

2.4. Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, struktur penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:



2.5. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.”



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Rotte Ragam Rasa Kota Pekanbaru beralamat di Bukit Garden Residence, Jl. Bukit Barisan No 6, Tengkerang Tim, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28289. Proses pengumpulan data tersebut penulis menghubungi secara langsung kepada pihak yang berkompeten untuk dapat memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1 : Operasional variabel penelitian

No	Variable	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran Variabel
1	Budaya Organisasi (X1) adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. (Rivai,	1. Resourceful (tenang)	a. Beradab b. Berpikir sehat c. Bergerak mencapai pertumbuhan	Ordinal
		2. Open Mind & Optimal (pikiran terbuka & optimal)	a. Sikap rendah hati b. Belajar hal positif	Ordinal
		3. Thankfulness (rasa syukur)	a. Bersyukur atas semua yang didapat b. Bersabar atas semua yang menjadi kehendak Allah	Ordinal
		4. Take Responsibility (mengambil	a. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal

2009:432)	tanggung jawab)	b. Bertanggung jawab jika terjadi kesalahan	
	5. Energize & Endurance (memberikan energy & ketahanan)	a. Giat dan semangat b. Daya juang yang gigih	Ordinal
	6. Faith (iman)	a. Beriman b. Istiqomah menjalankan amal shaleh	Ordinal
	7. Reliable (dapat diandalkan)	a. Dapat diandalkan b. Dapat dipercaya	Ordinal
	8. Excellent & Expert (luar biasa & ahli)	a. Menjadi pribadi yang unggul b. Ahli dibidangnya	Ordinal
	9. Zealously (dengan tekun)	a. Rajin dalam bekerja b. Ikhlas melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	10. Big Vision & Big Impact (visi besar & dampak besar)	a. Visi besar b. Membawa perubahan menjadi lebih baik	Ordinal
	11. Advantageous (menguntungkan)	a. Menebar berbagai manfaat b. Memberikan keuntungan berbagai pihak	Ordinal
	12. Kindness (kebaikan)	a. Kebaikan b. Ketulusan hati untuk membantu	Ordinal
	13. Efficiency &	a. Efektif	Ordinal

		Effective (efisiensi & efektif)	b. Efisien	
		14. Result Oriented (berdasarkan hasil)	a. Berorientasi pada hasil yang baik b. Berorientasi pada hasil yang baik	Ordinal
2.	Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (AA Anwar Prabu Mangkunegara, (2010:67))	1. Kuantitas	a. Kemampuan menghasilkan pekerjaan b. Kemampuan mencapai target pekerjaan c. Pekerjaan dihasilkan melebihi target	Ordinal
2. Kualitas		a. Ketelitian dalam bekerja b. Kerapian dalam bekerja c. Kebersihan dalam bekerja d. Ketepatan dalam bekerja	Ordinal	
3. Ketepatan Waktu		a. Masuk kerja tepat waktu b. Pulang kerja tepat waktu c. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2004:72) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi pada penelitian PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru ini adalah

seluruh karyawan bagian produksi PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru yang berjumlah 65 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2008:62).

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh karyawan bagian produksi dijadikan sebagai sampel 65 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

3.4.2 Data Skunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang

telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah data pertanyaan tertulis yang dikumpulkan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009:142). Menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat atau sikap seseorang tentang sosial (Sugiyono,2009:93). Penilaian masing-masing dari variable sebagai berikut:

Tabel 3.2: Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2 Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini jenis wawancara tidak berstruktur, dimana peneliti bebas memakai panduan yang berupa garis-garis besar permasalahan yang ditanyakan (Sugiyono,2014:140).

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan membagikan langsung data yang didapat dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data sekunder melalui PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas Data

Dilakukan pengujian kebenaran pertanyaan yang dipakai dalam pengukuran variabel. Pertanyaan dikatakan valid apabila kuesioner mampu menyelesaikan permasalahan yang diukur dari isi kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2006).

Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \dots \dots \dots (3.1)$$

Keterangan:

r : Regresi

n : Jumlah sampel yang diteliti

x : Variabel X (budaya organisasi)

y : Variabel Y (kinerja karyawan)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Imam Ghazali, 2005 : 41-42).

Rumus yang digunakan untuk mengukur reabilitas yaitu menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{1}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right) \dots \dots \dots (3.2)$$

Keterangan :

α = Alpha cronbach's coefficient

σ_i = Varian item pertanyaan

σ = Total varian item pertanyaan

k = Jumlah item pertanyaan

Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Analisis regresi liner untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti, (Riduwan,2004 :145).

Persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e \dots\dots\dots (3.3)$$

Harga a dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y \sum x^2 - \sum x \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \dots\dots\dots (3.4)$$

Harga b dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \dots\dots\dots (3.5)$$

Keterangan :

a : Bilangan konstanta

b : Angka arah atau koefisien regresi

x : Variabel independen

y : Variabel dependen

n : Banyaknya sampel

e : Standard estimation of error

Koefisien Determinasi

Dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dilakukan perhitungan statistik menggunakan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang dilakukan. (Riduwan,2004:136).

$$K_d = r_{yx}^2 \times 100 \% \dots\dots\dots (3.6)$$

Keterangan :

K_d = Nilai koefisien determinasi

r_{yx} = Nilai koefisien korelasi



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan

Sejak tahun 2015 berdirinya perusahaan bernama PT Rotte Bakery yang didirikan oleh Bapak Syafrizal Abdul Rasyid. Sebelum membuka Rotte Bakery, ia sudah memiliki usaha kue kering bernama Cookies yang berdiri sejak tahun 2007. Seiring berjalannya waktu, karena sifat kue yang dijual setiap tahun di bulan Ramadhan sebelum Idul Fitri hanya bekerja setahun sekali. Jadi mesin tidak terpakai dan menunggu sampai tahun depan untuk mulai bekerja kembali, begitu juga dengan toko-toko yang ramai seperti ini.

Kemudian pak Syafrizal mulai memikirkan bisnis sehari-hari dan terjun ke dunia bakery. Pada tahun 2015, Rotte Bakery mulai menjual donat. Namun sistemnya diserahkan kepada warung memakai jasa penjualan. Karena sistem ini kurang menguntungkan di awal tahun 2016, maka sistem beralih ke penggunaan point of sale seperti sekarang ini.

Tanggal 8 Januari 2016, pertamanya Rotte Bakery didirikan dengan sistem point of sale seperti sekarang ini. Seiring berjalannya waktu selama kurang lebih satu tahun. Pada bulan September 2017, agen Rotte Bakery membuka pintunya dengan sistem kemitraan. Saat ini Rotte Bakery sudah memiliki 27 cabang di Riau dan di wilayah Jabodetabek. Setiap titik penjualan memiliki sekitar 10 investor.

Rotte Bakery adalah perusahaan islam. Perusahaan ingin seluruh tim meningkatkan ibadahnya. Saat adzan merkundang, tim di Rotte Bakery atau sering disingkat ROTTEAM harus segera menunaikan kewajibannya untuk sholat dan khusus laki-laki harus bergegas ke masjid untuk sholat berjamaah. Untuk sistem pembayaran yang sudah diterapkan oleh banyak perusahaan dengan standar UMR Rotte Bakery tidak menerapkannya, Rotte Bakery sendiri membuat sistem bagi hasil sesuai dengan prinsip syariah agar kehidupan tim bisa sejahtera. Sistem bagi hasil ini juga berlaku bagi investor.

Keuntungan Rotte Bakery juga dialokasikan 20% untuk kegiatan sosial seperti membantu Dhuafah, anak yatim, fakir miskin, membangun masjid, membangun pesantren gratis, rumah sakit gratis, Yang dikelola oleh yayasan Rotte Indonesia Mulia. Selain bekerja, perusahaan juga ingin memberikan sedekah kepada orang yang membutuhkan. Usaha Rotte Bakery ini dipusatkan di Jalan Bukit Barisan, kompleks Bukit Garden Residence Ruko No.6 Tangkerang Timur Pekanbaru. Jam buka Rotte Bakery mulai pukul 6 pagi hingga pukul 10 malam. Rotte Bakery telah memperoleh P-IRT No. 206141010358-19 dan telah bersertifikat Halal oleh MUI.

Usaha Rotte Bakery terdiri dari delapan kategori Cake, Donat, Fit-O, Gandum, Roti Manis, Pillow, Tawar, Selai dan Isian. Dengan 90 varian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Daftar Nama Roti dan Harga Roti Pada Rotte Bakery

NO	Nama Roti	Harga Roti
1	Almond Durian	Rp. 5.500,-
2	Banana Cheese Cho. Chip	Rp. 5.500,-
3	Banana Meses Mexicana	Rp. 5.500,-
4	Butter Coffe	Rp. 5.500,-
5	Butter Vanilla Coconut	Rp. 5.500,-
6	Beef Fllos	Rp. 6.600,-
7	Cheese Custard Bun	Rp. 5.500,-
8	Cheese Stick Almond	Rp. 6.600,-
9	Chicken Fllos Spicy	Rp. 7.700,-
10	Chicken Fllos Sweet	Rp. 7.700,-
11	Cheese Fllos	Rp. 4.400
12	Coklat and Coklat	Rp. 5.500,-
13	Coklat Fllos	Rp. 4.400,-
14	Coklat Milo	Rp. 5.500,-
15	Coklat Oreo	Rp. 6.600,-
16	Coklat Special	Rp. 5.500,-
17	Coklat Strusel	Rp. 5.500,-
18	Cream Cheese Filling	Rp. 5.500,-
19	Double Bun Blueberry	Rp. 5.500,-
20	Double Bun Strawberry	Rp. 5.500,-

21	Durian Filling	Rp. 5.500,-
22	Egg Bun	Rp. 6.600,-
23	Fit-O Coffe	Rp. 5.500,-
24	Fit-O Vanilla	Rp. 6.600,-
25	Hot Saussage	Rp. 6.600,-
26	Mex Cheese Bun	Rp. 5.500,-
27	Nascup Bun	Rp. 5.500,-
28	Pandan Cheese	Rp. 5.500,-
29	Pisang Coklat	Rp. 5.500,-
30	Pizza Van	Rp. 7.700,-
31	Red Bean Flower	Rp. 5.500,-
32	Rice Cho. Bun	Rp. 5.500,-
33	Sausage Bun	Rp. 6.600,-
34	Sausage Twist	Rp. 5.500,-
35	Sausage Roll	Rp. 5.500,-
36	Strawberry Parmesan	Rp. 5.500,-
37	Classic Tuna Bun	Rp. 6.000,-
38	Vegetable Sausage	Rp. 6.600,-
39	Vla Vanilla Bun	Rp. 5.000,-
40	Abon Roll	Rp. 7.700,-
41	Cheese Roll Bun	Rp. 5.500,-
42	Coklat Roll Bun	Rp. 5.500,-
43	Ball Vanilla Sugar	Rp. 8.800,-
44	Ball Cho. Chip	Rp. 11.000,-
45	Banana Choco Bar	Rp. 8.800,-
46	Black Forrest Sisir	Rp. 13.200,-

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

47	Blueberry Streusel	Rp. 8.800,-
48	Bread n' Coffe	Rp. 12.100,-
49	Cho. Raischip Bread	Rp. 14.300,-
50	Raispple Sweet	Rp. 13.200,-
51	Milk Cheese	Rp. 15.400,-
52	Red Bean Twist Cho. Chip	Rp. 13.200,-
53	Vanilla Mocca Jumbo	Rp. 13.200,-
54	Sweet Pilar	Rp. 8.800,-
55	Pillow Cheese	Rp. 13.200,-
56	Pillow Cho. Chip	Rp. 9.900,-
57	Pillow Coklat	Rp. 13.200,-
58	Pillow Combi	Rp. 13.200,-
59	Pillow Kelapa	Rp. 9.900,-
60	Pillow Plain	Rp. 8.800,-
61	Pillow Potato	Rp. 13.200,-
62	Pillow Srikaya	Rp. 13.200,-
63	Pillow Vla	Rp. 13.200,-
64	Tawar Ori	Rp. 11.000,-
65	Tawar Ori Kotak	Rp. 8.800,-
66	Tawar Pandan	Rp. 11.000,-
67	Tawar Pandan Kotak	Rp. 8.800,-
68	Tawar Coklat kotak	Rp. 13.200,-
69	Tawar Marble	Rp. 13.200,-
70	Tawar Marble Kotak	Rp. 11.000,-
71	Tawar Gandum	Rp. 13.200,-
72	Tawar Kotak	Rp. 13.200,-

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

73	Fit-O Mini	Rp. 2.200,-
74	Coklat Spesial Mini	Rp. 2.750,-
75	Vegetable Mini	Rp. 3.300,-
76	Donat Besar	Rp. 3.300,-
77	Donat Kecil	Rp. 2.200,-
78	Muffin Vanilla Besar	Rp. 11.000,-
79	Muffin Vanilla Kecil	Rp. 6.600,-
80	Muffin Choco Chip	Rp.6. 600,-
81	Muffin Keju	Rp.6. 600,-
82	Brownies	Rp. 38.500,-
83	Bakpia	Rp. 13.000,-
84	Selai Srikaya	Rp. 5.500,-
85	Selai Bella Coklat	Rp. 25.300,-
86	Selai Bella Tiramisu	Rp. 25.300,-
87	Selai Bella Kacang	Rp. 25.300,-
88	Meses Bella	Rp. 6.300,-
89	Bagelan Butter	Rp. 19.800,-
90	Bagelan Kari	Rp. 19.800,-

4.2 Struktur Organisasi

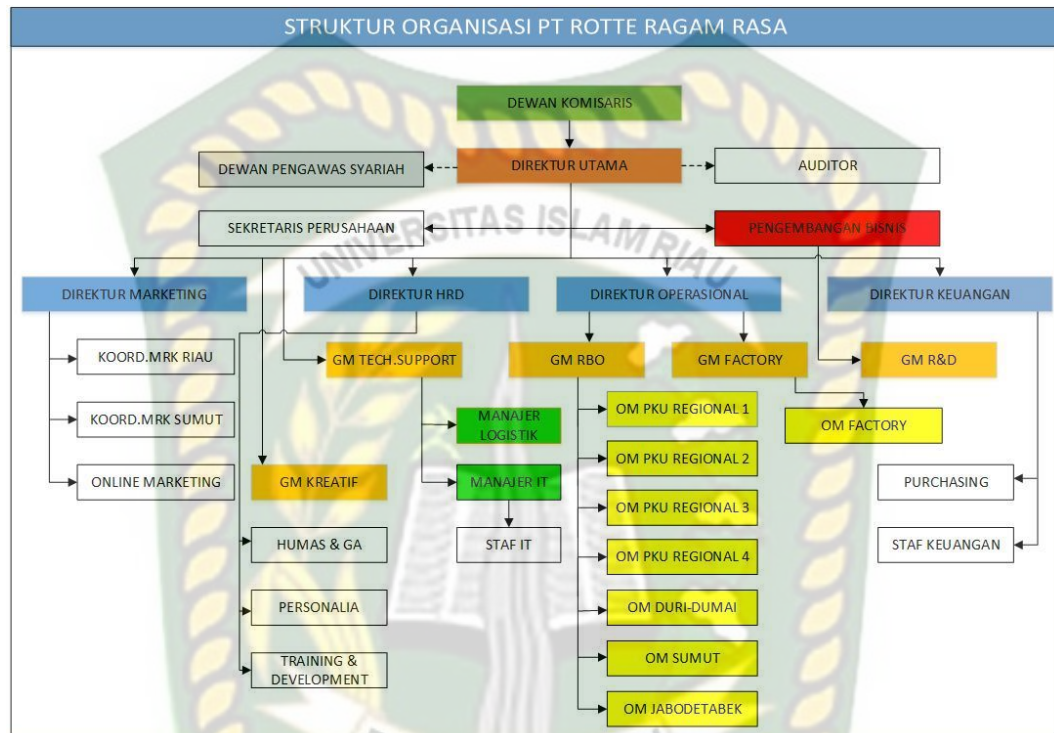
Sudah pasti bahwa tujuan dari struktur organisasi adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Struktur organisasi perusahaan yang telah terbentuk biasanya mencerminkan garis wewenang dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh anggota organisasi. Tanggung jawab serta keseluruhannya pada akhirnya berpusat pada manajemen

puncak perusahaan yang mengelola dan mencapai kerjasama yang harmonis antar karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Struktur organisasi mempunyai tiga fungsi yaitu:

1. Menciptakan kesuksesan bagi suatu bisnis, dengan memiliki struktur organisasi kita telah berimajinasi seperti aoa bisnis kita dimasa mendatang.
2. Memudahkan pengembangan sumber daya manusia, dengan struktur organisasi kita mampu melihat bagian-bagian mana saja yang nantinya membutuhkan SDM dan dapat menempatkannya sesuai dengan keahliannya.
3. Fungsi delegasi yaitu dengan struktur organisasi kita bisa dengan mudah melakukan pelimpahan pekerjaan atau wewenang kepada orang yang tepat.

Struktur Organisasi Rotte Bakery didasarkan pada hasil pemikiran dan pertimbangan dan kemampuan masing-masing staf sebagai berikut:



4.3 Visi dan Misi

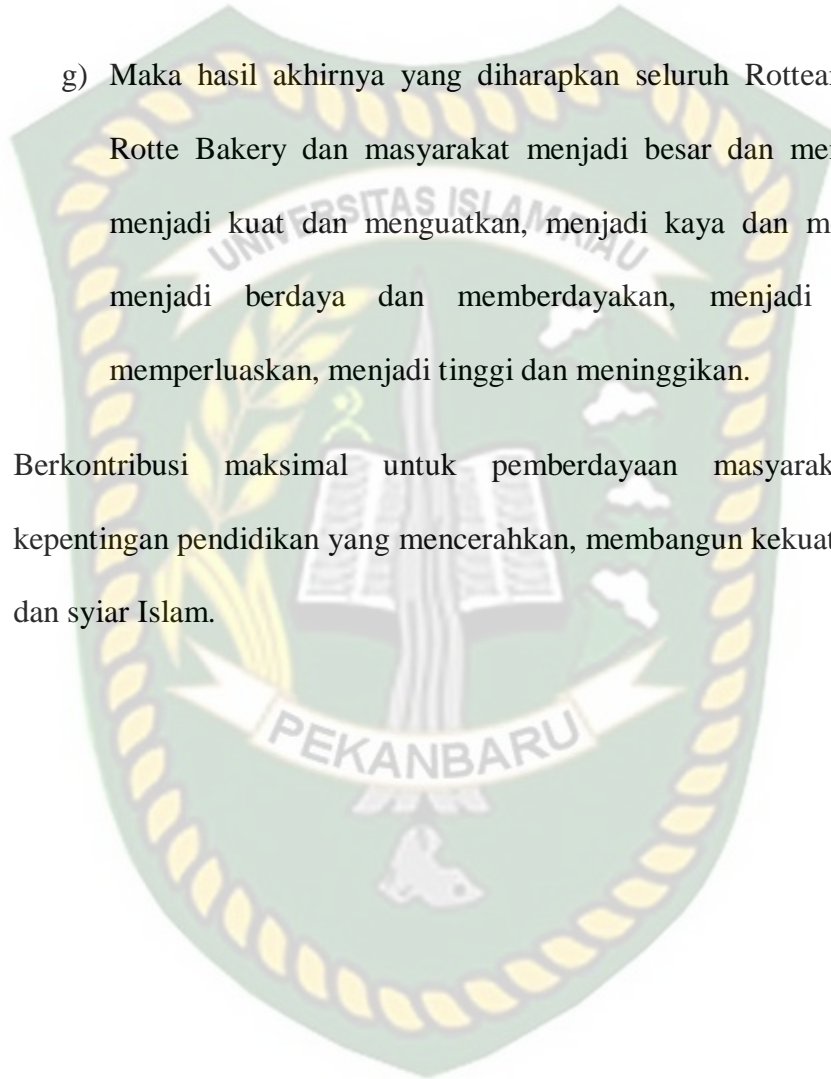
a. Visi (Ada Disemua Suasana)

1. Produk sangat diminati semua kalangan karena memberi value kepada konsumen dengan produk terenak, termurah dan mudah didapat.
2. Memberikan value kepada Rotteam tidak hanya “penghasilan untuk hidup layak” tapi juga “pendidikan kehidupan” agar didapat kesejahteraan dunia dan akhirat.
3. Berkontribusi maksimal dan bermanfaat untuk Masyarakat dengan “Rotteam Peduli”.

b. Misi

1. Menjadi Spiritual Company yang berlandaskan Islam.
2. Membangun sumber daya manusia Rotteam yang komprehensif dalam hal skill, moril, materil dan spiritual dengan pelatihan yang berkesinambungan.
3. Membangun organisasi yang excellent, kuat dan professional.
4. Rotteam bertekad membantu masyarakat mendapatkan produk bakery yang berkualitas, enak, murah dan mudah di dapat. Rotteam menjadikan “bakery bukan barang mahal lagi”.
5. Rotteam bukan “karyawan” tapi “pengusaha/entrepreneur” yang bekerja di Rotte Bakery dengan konsep bagi hasil yang adil. Dengan mental entrepreneur maka Rotteam akan terbangun:
 - a) Sense of belonging yang tinggi
 - b) Memotivasi Rotteam untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.
 - c) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
 - d) Meningkatkan teamwork yang berkesinambungan antar Rotteam.
 - e) Memacu Rotteam untuk mengembangkan usaha dengan lebih baik dan lebih baik.

- f) Mempersiapkan Rotteam menjadi “pengusaha sesungguhnya” dengan memiliki cabang Rotte Bakery (dan/atau usaha lain) dari penghasilannya yang diinvestasikan.
- g) Maka hasil akhirnya yang diharapkan seluruh Rotteam bersama Rotte Bakery dan masyarakat menjadi besar dan membesarkan, menjadi kuat dan menguatkan, menjadi kaya dan mengayakan, menjadi berdaya dan memberdayakan, menjadi luas dan memperluaskan, menjadi tinggi dan meninggikan.
6. Berkontribusi maksimal untuk pemberdayaan masyarakat, untuk kepentingan pendidikan yang mencerahkan, membangun kekuatan dakwah dan syiar Islam.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Umum Responden

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai factor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru. Data yang diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan kepada karyawan sebanyak 65 orang.

5.1.1. Usia Responden

Identitas menurut usia responden dapat kita temukan setelah kita melakukan penyebaran kuesioner, usia responden dari hasil pengumpulan data angket 65 responden, maka didapat frekuensi data sebagai berikut :

Tabel 5.1 : Usia Responden

Umur Tahun	Jumlah (orang)	Persentase (%)
18-25	53	82
26-35	12	18
36-45	-	-
Total	65	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan karyawan bagian produksi pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru dengan umur 18-25 tahun sebanyak 53

responden dengan persentase 82%. Dan umur 26-35 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 18%.

5.1.2. Jenis Kelamin Responden

Identitas responden menurut jenis kelamin dapat kita temukan setelah kita melakukan penyebaran kuesioner, setelah dilakukan proses tabulasi dan maka dapat dilihat frekuensi untuk jenis kelamin responden, pada table berikut :

Tabel 5.2 : Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	44	68
Perempuan	21	32
Total	65	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah jenis kelamin bagian produksi pada PT responden laki-laki lebih banyak 44 orang dengan persentase 68%, sedangkan perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 32%.

5.1.3. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan salah satu acuan suatu perusahaan dalam merekrut karyawan, begitu pula dengan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru, berikut pendidikan responden yang diketahui setelah dilakukan penyebaran kuesioner pada 65 responden maka didapatkan frekuensi pendidikan responden sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA / SMK	59	91
D3 / D4	2	3
S1	4	6
Total	65	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan bagian produksi pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 59 orang dengan persentase 91%, D3/D4 sebanyak 2 orang dengan persentase 3% dan S1 sebanyak 4 orang dengan persentase 6%.

5.1.4. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui setelah kuesioner yang dibagikan telah dibuat tabulasi data untuk mengetahui lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 : Lama Bekerja

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	12	18
1-3 Tahun	39	60
>3 Tahun	14	22
Total	65	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan bagian produksi pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru lama bekerja <1 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 18%, 1-3 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 60% dan >3 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 22%.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan pada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	X.1	0,316	0,244	Valid
	X.2	0,339	0,244	Valid
	X.3	0,259	0,244	Valid
	X.4	0,356	0,244	Valid
	X.5	0,282	0,244	Valid
	X.6	0,490	0,244	Valid
	X.7	0,378	0,244	Valid
	X.8	0,408	0,244	Valid
	X.9	0,284	0,244	Valid
	X.10	0,284	0,244	Valid
	X.11	0,267	0,244	Valid
	X.12	0,281	0,244	Valid
	X.13	0,447	0,244	Valid
	X.14	0,283	0,244	Valid
	X.15	0,326	0,244	Valid
	X.16	0,273	0,244	Valid
	X.17	0,356	0,244	Valid
	X.18	0,340	0,244	Valid
	X.19	0,352	0,244	Valid

	X.20	0,322	0,244	Valid
	X.21	0,546	0,244	Valid
	X.22	0,424	0,244	Valid
	X.23	0,562	0,244	Valid
	X.24	0,689	0,244	Valid
	X.25	0,320	0,244	Valid
	X.26	0,399	0,244	Valid
	X.27	0,537	0,244	Valid
	X.28	0,372	0,244	Valid
	X.29	0,365	0,244	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,340	0,244	Valid
	Y.2	0,477	0,244	Valid
	Y.3	0,663	0,244	Valid
	Y.4	0,356	0,244	Valid
	Y.5	0,402	0,244	Valid
	Y.6	0,271	0,244	Valid
	Y.7	0,708	0,244	Valid
	Y.8	0,400	0,244	Valid
	Y.9	0,418	0,244	Valid
	Y.10	0,557	0,244	Valid

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat apabila r -hitung $>$ r -tabel maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r -hitung yang kurang dari r -tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur atau tidak valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r -tabel yaitu 0,244 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (65-2)$$

$$df = (63)$$

$$df = 0,244$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X)	0,772	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,615	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel

jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas $> 0,600$ sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

5.3 Deskripsi Hasil Penelitian

5.3.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai oleh organisasi, yang berfungsi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

5.3.1.1 Resourceful (tenang)

resourceful adalah banyak akal. Orang dengan *resourcefulness* yang tinggi akan mampu menghadapi masalah dengan berbagai macam akal. Dari situ, sikap *resourceful* sangat penting dalam menyelesaikan masalah. Bukannya menyerah dengan keadaan, seseorang dengan skill *resourceful* akan berusaha untuk menyelesaikannya dengan banyak akal.

1. Beradab

Beradab yaitu segala bentuk sikap, perilaku atau tata cara hidup yang mencerminkan nilai sopan santun, kehalusan, kebaikan, budi pekerti atau akhlak. Orang yang beradab adalah orang yang selalu menjalani hidupnya dengan aturan atau tata cara.

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Bersikap Ramah, Santun dan Memberikan Solusi Terbaik

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	22	33,8
Setuju	4	34	52,3
Cukup Setuju	3	9	13,9
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa 22 (33,8%) responden menjawab sangat setuju, 34 (52,3%) responden menjawab setuju dan 9 (13,9%) responden menjawab cukup setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dengan sikap ramah, santun, dan memberikan solusi terbaik dalam melaksanakan tugas disetiap aktivitas kerja.

2. Berikir Sehat

Berpikir sehat adalah membuang jauh-jauh pikiran dan hati negatif, serta lebih banyak menggunakan pikiran dan hati positif. Berpikir positif merupakan

aktivitas berpikir yang kita lakukan dengan tujuan untuk membangun dan membangkitkan aspek positif pada diri, baik itu yang berupa potensi, semangat, tekad maupun keyakinan.

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Membiasakan Diri Untuk Melihat Sisi Baik Suatu Hal

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	27	41,5
Setuju	4	23	35,4
Cukup Setuju	3	15	23,1
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 27 (41,5%) responden menjawab sangat setuju, 23 (35,4%) responden menjawab setuju dan 15 (23,1%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian dapat dilihat bahwa karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru memilih sangat setuju karena mampu membiasakan diri untuk melihat sisi baik suatu hal didalam sebuah pekerjaan.

3. Bergerak Mencapai Pertumbuhan

Bergerak Mencapai Pertumbuhan merupakan bagian dari target manajemen. Dengan tumbuh, perusahaan dapat menghasilkan lebih banyak uang untuk pemegang saham mereka. Pertumbuhan juga penting bagi daya saing

kompetitif. Dalam bersaing, bisnis yang lebih besar selangkah lebih maju daripada perusahaan yang lebih kecil.

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mampu Mengartikan Perubahan Lingkungan Menjadi Kesempatan Untuk Mengembangkan Kemampuan Perusahaan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	34	52,3
Setuju	4	23	35,4
Cukup Setuju	3	8	12,3
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 34 (52,3%) responden menjawab sangat setuju, kemudian 23 (35,4%) responden menjawab setuju dan 8 (12,3%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian dapat dilihat karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa karyawan mampu mengartikan perubahan lingkungan menjadi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan perusahaan.

5.3.1.2 Open Mind & Optimal (pikiran terbuka & optimal)

Open Mind adalah Pikiran Terbuka, yang berarti, memiliki kemampuan untuk membuka pikiran dalam menyerap gagasan luar. Opend mind adalah suatu nilai yang cukup penting, karena salah satu bentuk perbaikan sistem ,

dengan membuka pikiran kita terhadap kondisi zaman, maka sesungguhnya semua itu merupakan salah satu bentuk pengaplikasian, nilai nilai yang harus diterapkan dalam kehidupan sehari hari.

Optimal ialah merupakan suatu kondisi tertinggi yang dimana mungkin untuk dilakukan seseorang atau sesuatu tanpa merusak unsur yang ada pada tempatnya. Kata optimal dipakai tanpa harus sampai mencapai batas akhir, melainkan batas akhir yang tertinggi atau terbaik.

4. Sikap Rendah Hati

Sikap Rendah Hati yaitu tidak memandang rendah orang lain. Rendah hati disebut dengan tawaduk, artinya tidak angkuh dan tidak sombong. Seseorang yang rendah hati akan senantiasa sadar keterbatasan kemampuan diri.

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Memberikan Masukan Satu Sama Lain Belajar Dari Keburukan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	29	44,6
Setuju	4	21	32,3
Cukup Setuju	3	11	17
Tidak Setuju	2	4	6,1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 29 (44,6%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 21 (32,3%) responden menjawab setuju, 11 (17%) responden menjawab cukup setuju dan 4 (6,1%) responden

menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat diartikan karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru dapat memberikan masukan satu sama lain mulai belajar dari keburukan.

5. Belajar Hal Positif

Belajar Hal Positif merupakan perubahan yang relatif menetap yang terjadi dalam segala macam atau keseluruhan tingkah laku suatu organisme sebagai hasil suatu pengalaman. Belajar dapat diartikan sebagai tindakan atau perubahan perilaku seseorang yang kompleks, sehingga terjadi perubahan dalam diri seseorang baik dari segi kognitif, afektif, atau psikomotor.

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Belajar Menemukan Kebaikan Dari keburukan

Penilain	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	24	37
Setuju	4	29	44,6
Cukup Setuju	3	8	12,3
Tidak Setuju	2	4	6,1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 24 (37%) responden menjawab sangat setuju, 29 (44,6%) responden menjawab setuju, 8 (12,3%) responden menjawab cukup setuju dan 4 (6,1%) responden menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dilihat karyawan PT Rotte Bakery Ragam

Rasa Kota Pekanbaru memiliki karyawan yang mampu menemukan kebaikan dari keburukan.

5.3.1.3 Thankfulness (rasa syukur)

Rasa syukur dan nikmat berasal dari bahasa Arab. Kata syukur berterima kasih, sedangkan kata nikmat artinya Pemberian, Anugrah, Enak, Lezat. Mensyukuri nikmat Allah SWT, maksudnya berterima kasih kepada-Nya dengan cara mengingat atau menyebut nikmat dan mengagungkan-Nya.

6. Bersyukur Atas Semua Yang Didapat

Bersyukur yaitu bentuk keridhaan atau pengakuan terhadap nikmat rahmat Allah dengan penuh kerendahan hati dan kecintaan menerimanya disertai ucapan dan perbuatan yang selaras dengan ucapan tersebut.

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Bersyukur Atas Semua Hal yang didapat

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	28	43
Setuju	4	24	37
Cukup Setuju	3	13	20
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 28 (43%) responden menjawab sangat setuju, 24 (37%) responden menjawab setuju dan 13 (20%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte

Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru memiliki rasa bersyukur atas semua hal yang didapat.

7. Bersabar Atas Semua Yang Menjadi Kehendak Allah

Bersabar merupakan sikap kemampuan mengendalikan diri yang juga dipandang sebagai sikap yang mempunyai nilai tinggi dan mencerminkan kekokohan jiwa orang yang memilikinya. Semakin tinggi kesabaran yang seseorang miliki maka semakin kokoh juga ia dalam menghadapi segala macam masalah yang terjadi dalam kehidupan.

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Bersabar Atas Semua yang Menjadi Kehendak Allah

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	28	43
Setuju	4	26	40
Cukup Setuju	3	11	17
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 28 (43%) responden menjawab sangat setuju, 26 (40%) responden menjawab setuju dan 11 (17%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru memiliki sifat bersabar atas semua yang telah menjadi kehendak Allah.

5.3.1.4 Take Responsibility (mengambil tanggung jawab)

Tanggung jawab adalah kepada diri sendiri, Tuhan, dan masyarakat. Pengertian tanggung jawab adalah bentuk kesanggupan seseorang untuk memikul risiko atas keputusan dan segala yang berkaitan dengan kehidupannya. Tanggung jawab adalah kunci dari keseimbangan hidup.

8. Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Bertanggung jawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Ketika seseorang memiliki tanggung jawab untuk melakukan sesuatu, tetapi ia tidak melakukannya atau ternyata hasil pekerjaannya tidak sesuai, ia akan mendapat konsekuensi. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Leluasa Mengelola Sendiri Pekerjaan Sesuai Dengan Tugas Yang Diberikan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	27	41,5
Setuju	4	19	29,2
Cukup Setuju	3	12	18,5
Tidak Setuju	2	7	10,8
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 27 (41,5%) responden menjawab sangat setuju, 19 (29,2%) responden menjawab setuju, 12 (18,5%)

responden menjawab cukup setuju dan 7 (10,8%). Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru bisa mengelola sendiri pekerjaan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan.

9. Bertanggung Jawab Jika Terjadi Kesalahan

Bertanggung jawab jika terjadi kesalahan mempunyai prinsip yang merupakan prinsip yang cukup umum berlaku dalam hukum pidana dan perdata. Prinsip ini menyatakan seseorang baru dapat dimintakan pertanggungjawabannya secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya.

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Siap Menerima Resiko Atas Setiap Ada Kesalahan yang diperbuat

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	33	50,8
Setuju	4	21	32,3
Cukup Setuju	3	8	12,3
Tidak Setuju	2	3	4,6
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 33 (50,8%) responden menjawab sangat setuju, 21 (32,3%) responden menjawab setuju, 8 (12,3%) responden menjawab cukup setuju dan 3 (4,6%) responden menjawab tidak setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru bahwa karyawannya siap menerima resiko atas setiap ada kesalahan yang diperbuat.

5.3.1.5 Energize & Endurance (memberikan energy & ketahanan)

Manajemen energi adalah program terpadu yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis untuk memanfaatkan sumberdaya energi dan energi secara efektif dan efisien dengan melakukan perencanaan, pencatatan, pengawasan dan evaluasi secara kontinu tanpa mengurangi kualitas produksi/pelayanan.

Daya tahan/berdaya tahan adalah kapasitas sebuah sistem, komunitas atau masyarakat yang memiliki potensi terpapar pada bencana untuk beradaptasi, dengan cara bertahan atau berubah sedemikian rupa sehingga mencapai dan mempertahankan suatu tingkat fungsi dan struktur yang dapat diterima

10. Giat dan Semangat

Giat dan semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, semangat kerja merupakan tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Bekerja Dengan Cekatan Dalam Melaksanakan Tugas dan Mendapatkan Peluang

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	26	40
Setuju	4	29	44,7
Cukup Setuju	3	10	15,3
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 26 (40%) responden menjawab sangat setuju, 29 (44,7%) responden menjawab setuju dan 10 (15,3%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru bahwa karyawan cukup setuju dalam bekerja dengan cekatan dalam melaksanakan tugas dan mendapatkan peluang.

11. Daya Juang yang Gigih

Daya juang yaitu kemampuan yang digunakan untuk mempertahankan atau mencapai sesuatu yang diinginkan dengan gigih dan pantang menyerah.

Tabel 5.15 Taggapan Responden Tentang Senantiasa Melaksanakan Pekerjaan yang Menantang Dengan Cermat dan Kondisi Sulit yang Penuh Tekanan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	25	38,5
Setuju	4	20	30,8
Cukup Setuju	3	14	21,5
Tidak Setuju	2	6	9,2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 25 (38,5%) responden menjawab sangat setuju, 20 (30,8%) responden menjawab setuju, 14 (21,5%) responden menjawab cukup setuju dan 6 (9,2%) responden menjawab tidak setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru senantiasa melakukan pekerjaan yang menantang dengan cermat dan kondisi sulit yang penuh tekanan.

5.3.1.6 Faith (iman)

Iman adalah bagian dari keyakinan kepada Tuhan. Dalam Islam, iman adalah mengakui dengan lisan, membenarkan dengan hati, dan mengamalkan dengan perbuatan. Agama Islam mengatur tentang keimanan dalam rukun Iman.

12. Beriman

Beriman yaitu percaya atau meyakini dengan sepenuh hati, mengucapkan dengan lisan dan mengamalkan dengan perbuatan. Orang yang beriman disebut mukmin, sedangkan orang yang tidak beriman disebut kafir.

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Menerapkan Sholat Tepat Waktu

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	35	53,9
Setuju	4	30	46,1
Cukup Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 35 (53,9%) responden menjawab sangat setuju dan 30 (46,1%) responden menjawab setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa karyawan selalu menerapkan sholat tepat waktu.

13. Istiqomah Menjalankan Amal Shaleh

Istiqomah merupakan usaha untuk menjaga perbuatan baiknya, seperti ibadah, secara konsisten dan tidak berubah. Istiqomah sendiri sering dikaitkan dengan suatu aktivitas, khususnya dalam hal ibadah. Meski sering diucapkan oleh banyak orang, sebagian mungkin masih belum mengetahui makna dari istiqomah, atau hanya menerka-nerka arti istiqomah.

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Selalu menerapkan Kejujuran Dalam Setiap Aktivitas

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	31	47,7
Setuju	4	27	41,5
Cukup Setuju	3	7	10,8
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 31 (47,7%) responden menjawab sangat setuju, 27 (41,5%) responden menjawab setuju dan 7 (10,8%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru selalu menerapkan kejujuran dalam setiap aktivitas.

5.3.1.7 Realiabale (dapat diandalkan)

Orang yang dapat diandalkan adalah Orang yang dapat dipercaya omongan dan tindakannya, contoh: melakukan apa yang diucapkan dan mengucapkan apa yang dilakukan. Dapat memberikan solusi. Memang terkadang bukan solusi yang paling ideal, tetapi solusi yang paling baik dan dapat dijalankan.

14. Dapat Diandalkan

Orang yang dapat diandalkan yaitu orang yang dapat dipercaya omongannya dan tindakannya, melakukan apa yang diucapkan dan mengucapkan

apa yang dilakukan. Dapat memberikan solusi, memang terkadang bukan solusi yang paling ideal, tetapi solusi yang paling baik dan dapat dijalankan.

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mampu Memberikan Kepuasan Pada Konsumen

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	30	46,2
Setuju	4	27	41,5
Cukup Setuju	3	8	12,3
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 30 (46,2%) responden menjawab sangat setuju, 27 (41,5%) responden menjawab setuju dan 8 (12,3%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru bahwa perusahaan mampu memberikan kepuasan pada konsumen.

15. Dapat Dipercaya

Dapat dipercaya merupakan perilaku yang diberikan kepercayaan atau perintah penerima tersebut dapat menjalankannya dengan baik sehingga memberikan rasa aman kepada pemberik kepercayaan.

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Bentuk yang Diharapkan Perusahaan Untuk Menyelesaikan Tugas Adalah Kerja Sama Tim

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	36	55,3
Setuju	4	22	33,9
Cukup Setuju	3	7	10,8
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 36 (55,3%) responden memilih sangat setuju, 22 (33,9%) responden memilih setuju dan 7 (10,8%) responden memilih cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru memiliki bentuk yang diharapkan perusahaan untuk menyelesaikan tugas adalah kerja sama tim.

5.3.1.8 Excellent & Expert (luar biasa & ahli)

Tenaga ahli yang bertugas memberikan pertimbangan dan nasehat kepada pemimpin sesuai dengan keahliannya. Tugas yang dilakukan oleh ini merupakan tugas-tugas pokok dari suatu organisasi atau perusahaan.

16. Menjadi Pribadi yang Unggul

Menjadi pribadi yang unggul merupakan sosok kepribadian yang pintar dan cerdas karena selalu berkeinginan menjadi lebih baik dengan melakukan introspeksi menyeluruh dalam segi sidang atau rapat tertentu.

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Melaksanakan Pekerjaan dengan memegang Teguh prinsip yang benar

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	23	35,4
Setuju	4	37	57
Cukup Setuju	3	5	7,6
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 23 (35,4%) responden menjawab sangat setuju, 37 (57%) responden menjawab setuju dan 5 (7,6%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru banyak yang memilih setuju karena karyawan senantiasa melaksanakan pekerjaan dengan memegang teguh prinsip yang benar.

17. Ahli Di Bidangnya

Ahli yaitu seseorang yang banyak dianggap sebagai sumber terpercaya atas teknik maupun keahlian tertentu yang bakatnya untuk menilai dan memutuskan sesuatu dengan benar, baik, sesuai dengan aturan dan status oleh sesamanya ataupun khalayak dalam bidang khusus tertentu.

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	32	49,2
Setuju	4	20	30,8
Cukup Setuju	3	13	20
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 32 (49,2%) responden menjawab sangat setuju, 20 (30,8%) responden menjawab setuju dan 13 (20%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

5.3.1.9 Zealously (dengan tekun)

Tekun adalah seseorang yang berusaha sabar dengan apa yang dilakukannya tanpa rasa pamrih, selalu berdo'a dan terus mencoba. Contohnya tekun dalam meraih kesuksesan.

18. Rajin Dalam Bekerja

Rajin merupakan suatu perilaku yang mengarah kepada suatu tujuan dan secara umum rajin digambarkan sebagai hubungan antara upaya dengan hasil nyata melalui kegiatan kerja yang sebenarnya. Rajin juga digambarkan sebagai tingkat efisiensi dalam bekerja dan belajar, yakni mengantarkan secara baik

pemanfaatan material pendukung dan melaksanakan prosesnya sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik, berguna daya dan berhasil guna.

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Rajin Dalam Bekerja

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	31	47,7
Setuju	4	24	37
Cukup Setuju	3	10	15,3
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa 31 (47,7%) responden menjawab sangat setuju, 24 (37%) responden menjawab setuju dan 10 (15,3%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru memiliki sifat rajin dalam bekerja.

19. Ikhlas Melaksanakan Pekerjaan

Ikhlas yaitu membersihkan tujuan bekerja sebagai ibadah kepada Allah SWT dari segala noda yang mengotorinya. Memfokuskan diri bekerja sebagai ibadah hanya kepada Allah SWT dan bahkan bisa juga berarti tidak memperhatikan alam sekitar karena yang ada di matanya hanyalah Allah SWT semata.

Tabel 5.23 Taggapan Responden Tentang Senantiasa Ikhlas Dalam Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	22	33,9
Setuju	4	36	55,3
Cukup setuju	3	7	10,8
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 22 (33,9%) responden menjawab sangat setuju, 36 (55,3%) responden menjawab setuju dan 7 (10,8%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru banyak yang memilih setuju karena mampu ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

5.3.1.10 Big Vision & Big Impact (visi besar & dampak besar)

Visi adalah serangkaian kata yang menunjukkan impian, cita-cita atau nilai inti sebuah organisasi, perusahaan atau instansi. Visi merupakan tujuan masa depan sebuah instansi, organisasi, atau perusahaan. Visi juga adalah pikiran-pikiran yang ada di dalam benak para pendiri. Pikiran-pikiran tersebut adalah gambaran tentang masa depan yang ingin dicapai.

20. Visi besar

Visi merupakan serangkaian kata yang menunjukkan impian, cita-cita atau nilai inti sebuah organisasi perusahaan atau instansi. Visi yaitu tujuan masa depan

sebuah instansi, organisasi atau perusahaan. Visi juga merupakan sebuah pikiran-pikiran yang ada di dalam benak para pendiri. Pikiran-pikiran tersebut adalah gambaran tentang masa depan yang ingin dicapai.

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mampu Memenuhi Tantangan Jangka Pendek Tanpa Mengorbankan Visi Jangka Panjang Perusahaan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	23	35,4
Setuju	4	27	41,5
Cukup Setuju	3	12	18,5
Tidak Setuju	2	3	4,6
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 23 (35,4%) responden menjawab sangat setuju, 27 (41,5%) responden menjawab setuju, 12 (18,5%) responden menjawab cukup setuju dan 3 (4,6%) responden menjawab tidak setuju. Dengan demikian PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru perusahaan mampu memenuhi tantangan jangka pendek tanpa mengorbankan visi jangka panjang perusahaan.

21. Membawa Perubahan Menjadi Lebih Baik

Setiap manusia memiliki kemampuan dan kapasitas untuk melakukan hal-hal yang lebih baik lagi, setiap pribadi yang luar biasa pastinya bisa menjadi manfaat dan memberi nilai lebih terhadap lingkungan di sekitarnya.

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Belajar Dari Kesalahan Agar Menjadi yang Lebih Baik Lagi

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	25	38,5
Setuju	4	30	46,1
Cukup Setuju	3	10	15,4
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 25 (38,5%) responden menjawab sangat setuju, 30 (46,1%) responden menjawab setuju dan 10 (15,4%) menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Ragam Rasa Kota Pekanbaru mampu belajar dari kesalahan agar menjadi lebih baik lagi.

5.3.1.11 Advantageous (menguntungkan)

Menguntungkan adalah memberi (mendatangkan) laba: berjualan es pada musim panas begini pasti menguntungkan penjualnya, menjadikan beruntung (mujur, berbahagia); memberi keuntungan (manfaat, kefaedahan, dan sebagainya): tindakannya itu menguntungkan pihak lawan.

22. Menebar Berbagai Manfaat

Sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi sesamanya. Tujuan utama menciptakan manusia adalah untuk beribadah, tak terbatas pada hubungan dengan Allah SWT semata, tetapi juga mencakup segala aspek baik hubungan dengan sesama manusia, maupun dengan makhluk lainnya.

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Saling Memberi dan Saling membantu

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	23	35,3
Setuju	4	33	50,8
Cukup Setuju	3	9	13,9
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 23 (35,3%) responden menjawab sangat setuju, 33 (50,8%) responden menjawab setuju dan 9 (13,9%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Ragam Rasa Kota Pekanbaru senantiasa saling memberi dan saling membantu.

23. Memberikan Keuntungan Berbagai Pihak

Ekonomi merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam kehidupan manusia saat ini dan tidak akan pernah bisa dipisahkan. Semua kegiatan yang dilakukan dalam produksi memerlukan manusia sebagai inisiator dan pengontrol meskipun tetap membutuhkan bantuan alat. Manusia melakukan kegiatan produksi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan juga agar bisa makmur. Ketika produksi diartikan sebagai membuat, maka produsen adalah pelakunya.

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Memberikan Keuntungan Berbagai Pihak Produsen dan Konsumen

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	35	53,9
Setuju	4	21	32,3
Cukup Setuju	3	9	13,8
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 35 (53,9%) responden menjawab sangat setuju, 21 (32,3%) responden menjawab setuju dan 9 (13,8%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru dapat memberikan keuntungan berbagai pihak produsen dan konsumen.

5.3.1.12 Kindness (kebaikan)

Kebaikan yaitu baik menurut sistem norma dan pandangan umum yang berlaku. merupakan suatu keadaan dan perbuatan yang dapat diterima oleh masyarakat karena hal tersebut pantas diterima secara kemanusiaan dan dapat memberi kenyamanan bagi mereka.

24. Kebaikan

Kebaikan adalah suatu keadaan dan perbuatan yang dapat diterima oleh masyarakat karena hal tersebut pantas diterima secara kemanusiaan dan dapat memberi kenyamanan bagi mereka.

Tabel 5.28 Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Peduli Terhadap Kesehatan, Keamanan dan Keselamatan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	32	49,2
Setuju	4	27	41,6
Cukup Setuju	3	6	9,2
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 32 (49,2%) responden menjawab sangat setuju, 27 (41,6%) responden menjawab setuju dan 6 (9,2%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam rasa Kota Pekanbaru memiliki sifat peduli terhadap kesehatan, keamanan dan keselamatan.

25. Ketulusan Hati Untuk Membantu

Ketulusan berarti melaksanakan kegiatan dengan penuh kejujuran, kesungguhan dan hati bersih. Hati setiap manusia itu berbeda-beda, sehingga pemahaman akan sebuah ketulusan itu bisa dimaknai lain oleh orang yang menerimanya.

Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Ketulusan Hati Untuk membantu Kerja Sama Tim

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Penilaian
Sangat Setuju	5	29	44,6
Setuju	4	25	38,4
Cukup Setuju	3	11	17
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 29 (44,6%) responden menjawab sangat setuju, 25 (38,4%) responden menjawab setuju dan 11 (17%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru mempunyai ketulusan hati untuk membanu kerja sama tim.

5.3.1.13 Efficiency & Effective (efisiensi & efektif)

Efisiensi dan efektivitas mempunyai pengertian yang berbeda. Efisiensi lebih menitik- beratkan pada pencapaian hasil yang besar dengan pengorbanan yang sekecil mungkin. Sedangkan pengertian efektif lebih terarah pada tujuan yang dicapai tanpa mementingkan pengorbanan yang dikeluarkan.

26. Efektif

Efektif yaitu sebagai suatu akibat yang megarah positif dan berhasil. Efektif merupakan sebuah usaha untuk mendapatkan tujuan, hasil dan target yang diharapkan dengan tepat waktu.

Tabel 5.30 Tanggapan Responden Tentang Sebelum Membuat Perencanaan, Bagian Produksi Terlebih Dahulu Mengkomunikasikan Perkiraan Produksi Dengan Bagian Lainnya

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	30	46,1
Setuju	4	24	37
Cukup Setuju	3	11	17
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 30 (46,1%) responden menjawab sangat setuju, 24 (37%) responden menjawab setuju dan 11 (17%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru bahwa sebelum membuat perencanaan, bagian produksi terlebih dahulu mengkomunikasikan perkiraan produksi dengan bagian lainnya.

27. Efisien

Efisien merupakan kegiatan pekerjaan dengan tepat dan mampu menjalankan tugas dengan cermat, dan berdaya guna. Sehingga efisien berkaitan erat dengan ketepatan waktu tanpa harus mengeluarkan biaya atau cost yang berlebihan.

Tabel 5.31 Tanggapan Responden tentang Rencana Produksi yang Dibuat Selalu Dikomunikasikan pada Karyawan, Dalam Rapat Koordinasi Mingguan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	37	57
Setuju	4	20	30,7
Cukup Setuju	3	8	12,3
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 37 (57%) responden menjawab sangat setuju, 20 (30,7%) responden menjawab setuju dan 8 (12,3%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru mempunyai rencana produksi yang dibuat selalu dikomunikasikan pada karyawan, dalam rapat koordinasi mingguan.

5.3.1.14 Result Oriented (berdasarkan hasil)

Orientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil untuk keberhasilan organisasi.

28. Berorientasi Pada Hasil Yang Baik

Dalam menjalankan usahanya seorang wirausahawan selalumengutamakan untuk menyelesaikan setiap tugas-tugasnya dengan baik, sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan pula. Seorang wirausahawan sangat mengutamakan proses yang ia lakukan dalam menyelesaikan tugas, apakah berjalan secara efisien atau tidak.

Tabel 5.32 Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Berprestasi dan Bekerja Keras Sehingga Mencapai Tujuan Secara Optimal

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	24	37
Setuju	4	35	53,8
Cukup Setuju	3	6	9,2
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 24 (37%) responden menjawab sangat setuju, 35 (53,8%) responden menjawab setuju dan 6 (9,2%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam rasa Kota Pekanbaru mempunyai keinginan untuk berprestasi dan bekerja keras sehingga mencapai tujuan secara optimal.

29. Berorientasi Pada Hasil Yang Berkah

Untuk mencapai sukses memang dibutuhkan kerja keras. Kerja keras yang diperlukan dan dibutuhkan dalam mencapai sukses ini adalah kerja keras yang

bersifat totalitas. Untuk memaksimalkan kerja keras adalah dengan memasrahkan hasilnya pada Allah SWT, kita sebagai manusia seharusnya sudah paham bahwa kita hanya bisa berusaha dan bekerja keras sedangkan hasilnya Allah SWT yang Maha menentukan.

Tabel 5.33 Tanggapa Responden Tentang Keinginan Untuk Berprestasi dan Bekerja Keras Sehingga Mencapai Tujuan yang Berkah

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	34	52,3
Setuju	4	26	40
Cukup Setuju	3	5	7,7
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 34 (52,3%) responden menjawab sangat setuju, 26 (40%) responden menjawab setuju dan 5 (7,7%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam rasa Kota Pekanbaru mempunyai keinginan untuk berprestasi dan bekerja keras sehingga mencapai tujuan yang berkah.

Tabel 5.34 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X) Pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru

Variabel Budaya Organisasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Resourceful (tenang)						
Beradab	22	34	9	-	-	
Bobot Nilai	110	136	27	-	-	275
Berpikir sehat	27	23	15	-	-	
Bobot Nilai	135	92	45	-	-	272
Bergerak mencapai pertumbuhan	34	23	8	-	-	
Bobot Nilai	170	92	24	-	-	286
Open Mind & Optimal (pikiran terbuka & optimal)						
Sikap rendah hati	29	21	11	4	-	
Bobot Nilai	145	84	33	8	-	270
Belajar hal positif	24	29	8	4	-	
Bobot Nilai	120	116	24	8	-	268
Thankfulness (rasa syukur)						
Bersyukur atas semua yang didapat	28	24	13	-	-	
Bobot Nilai	140	96	39	-	-	275
Bersabar atas semua yang menjadi kehendak Allah	28	26	11	-	-	
Bobot Nilai	140	104	33	-	-	277
take Responsibility (mengambil tanggung jawab)						
Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	27	19	12	7	-	
Bobot Nilai	135	76	36	14	-	261
Bertanggungjawab jika terjadi kesalahan	33	21	8	3	-	
Bobot Nilai	165	84	24	6	-	279
Energize & Endurance (memberikan energi & ketahanan)						
Giat dan Semangat	26	29	10	-	-	
Bobot Nilai	130	116	30	-	-	276
Daya juang yang gigih	25	20	14	6	-	
Bobot Nilai	125	80	42	12	-	259
Faith (iman)						
Beriman	35	30	-	-	-	
Bobot Nilai	175	120	-	-	-	295

Istiqomah menjalankan amal shaleh	31	27	7	-	-	
Bobot Nilai	155	108	21	-	-	284
Reliable (dapat diandalkan)						
Dapat diandalkan	30	27	8	-	-	
Bobot Nilai	150	108	24	-	-	282
Dapat dipercaya	36	22	7	-	-	
Bobot Nilai	180	88	21	-	-	289
Excellent & Expert (luar biasa & ahli)						
Menjadi pribadi yang unggul	23	37	5	-	-	
Bobot Nilai	115	148	15	-	-	278
Ahli dibidangnya	32	20	13	-	-	
Bobot Nilai	160	80	39	-	-	279
Zealously (dengan tekun)						
Rajin dalam bekerja	31	24	10	-	-	
Bobot Nilai	155	96	30	-	-	281
Ikhlas melaksanakan pekerjaan	22	36	7	-	-	
Bobot Nilai	110	144	21	-	-	275
Big Vision & Big Impact (visi besar & dampak besar)						
Visi besar	23	27	12	3	-	
Bobot Nilai	115	108	36	6	-	265
Membawa perubahan menjadi lebih baik	25	30	10	-	-	
Bobot Nilai	125	120	30	-	-	275
Advantageous (menguntungkan)						
Menebar berbagai manfaat	23	33	9	-	-	
Bobot Nilai	115	132	27	-	-	274
Memberikan keuntungan berbagai pihak	35	21	9	-	-	
Bobot Nilai	175	84	27	-	-	286
Kindness (kebaikan)						
Kebaikan	32	27	6	-	-	
Bobot Nilai	160	108	18	-	-	286
Ketulusan hati untuk membantu	29	25	11	-	-	
Bobot Nilai	145	100	33	-	-	278
Efficiency & Effective (efisiensi & efektif)						
Efektif	30	24	11	-	-	
Bobot Nilai	150	96	33	-	-	279
Efisien	37	20	8	-	-	
Bobot Nilai	185	80	24	-	-	289
Result Oriented (berdasarkan hasil)						
Berorientasi pada hasil yang baik	24	35	6	-	-	
Bobot Nilai	120	140	18	-	-	278

Berorientasi pada hasil yang berkah	34	26	5	-	-	
Bobot Nilai	170	104	15	-	-	289
Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	8.060

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru dengan total skor 8.060. Sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi yang berlaku di PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru dapat dipahami dan diterapkan oleh semua karyawan dengan sangat baik. Budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kerja perusahaan.

5.3.2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Untuk mengetahui hasil data dari penyebaran kuesioner kepada responden tentang kinerja karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru, maka hal ini dapat diketahui dengan cara melakukan pengukuran terhadap variabel kinerja dengan indikator yaitu, tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang. Adapun hasil pengukuran terhadap 5 indikator tersebut adalah sebagai berikut :

5.3.2.1. Kuantitas

Kuantitas adalah tolok ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti. Misalnya jumlah peserta suatu pertemuan, jumlah karyawan, dan lain sebagainya.

1. Kemampuan Menghasilkan Pekerjaan

Kemampuan menghasilkan pekerjaan disebut kreativitas yaitu merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan komposisi, produk, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru, dan sebelumnya tidak dikenal pembuatannya. Ia dapat berupa kegiatan imajinatif atau sintesis pemikiran yang hasilnya perangkuman.

Tabel 5.35 Tanggapan responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	34	52,3
Setuju	4	25	38,5
Cukup Setuju	3	6	9,2
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 34 (52,3%) responden menjawab sangat setuju, 25 (38,5%) responden menjawab setuju dan 6 (9,2%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery

Ragam Rasa Kota Pekanbaru mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Kemampuan Mencapai Target Pekerjaan

Kemampuan mencapai target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas. Target yang diberikan pada karyawan faktanya justru memberi banyak manfaat. Diantaranya membuat kerja karyawan lebih cepat, ritme dan lebih teratur.

Tabel 5.36 Tanggapan Responden Tentang Berusaha Untuk mencapai Target yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	25	38,4
Setuju	4	29	44,6
Cukup Setuju	3	11	17
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 25 (38,4%) responden menjawab sangat setuju, 29 (44,6%) responden menjawab setuju dan 11 (17%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pekerjaan Dihilangkan Melebihi Target

Didalam dunia kerja perlu dipahami bahwa target itu tidak berbicara tentang individu dari setiap pekerja, akan tetapi target merujuk yang dihasilkan perusahaan untuk mencapai pertumbuhan. Hal-hal yang di capai setiap pekerja haruslah mendukung pertumbuhan perusahaan.

Tabel 5.37 Tanggapan Responden Tentang Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Dari yang Ditargetkan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	27	41,5
Setuju	4	19	29,2
Cukup Setuju	3	12	18,5
Tidak Setuju	2	7	10,8
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 27 (41,5%) responden menjawab sangat setuju, 19 (29,2%) responden menjawab setuju, 12 (18,5%) responden menjawab cukup setuju dan 7 (10,8%) responden menjawab tidak setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru bahwa sebagian karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

5.3.2.2 Kualitas

Kualitas adalah kesesuaian antara spesifikasi suatu produk dengan kebutuhan konsumen, atau tingkat baik buruknya sebuah produk (barang atau jasa) di mata penggunaannya.

4. Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Ketelitian pada dasarnya merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketelitian menunjukkan gerakan yang memerlukan pengawasan terus-menerus.

Tabel 5.38 Tanggapan Responden Tentang Selalu Mengutamakan Ketelitian ketika Menyelesaikan Pekerjaan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	33	50,8
Setuju	4	25	38,4
Cukup Setuju	3	7	10,8
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa 33 (50,8%) responden menjawab sangat setuju, 25 (38,4%) responden menjawab setuju dan 7 (10,8%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru bahwa karyawan selalu mengutamakan ketelitian ketika menyelesaikan pekerjaan.

5. Kerapian Dalam Bekerja

Kerapian dalam bekerja yaitu makna dari kata ‘Rapi’ adalah teratur, baik, apik, bersih, tertib dan sebagainya. Rapi juga diartikan serba beres serta menyenangkan dan tidak asal asalan. Kata rapi adalah merapikan yang merupakan kata kerja dengan makna membereskan, menjadikan rapi an sebagainya.

Tabel 5.39 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Tingkat Kerapian yang Tinggi Dalam Pekerjaan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	29	44,6
Setuju	4	29	44,6
Cukup Setuju	3	7	10,8
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 29 (44,6%) responden menjawab sangat setuju, 29 (44,6%) responden menjawab setuju dan 7 (10,8%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery ragam Rasa Kota Pekanbaru memiliki tingkat kerapian yang tinggi dalam pekerjaan.

6. Kebersihan Dalam Bekerja

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pekerja agar tetap sehat. Agar dalam pelaksanaannya tidak banyak membutuhkan biaya, maka untuk menjaga kesehatan semua ruangan harus tetap dalam keadaan bersih.

Tabel 5.40 Tanggapan Responden Tentang Selalu Menjaga Kebersihan Dalam Bekerja

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	24	37
Setuju	4	32	49,2
Cukup Setuju	3	9	13,8
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 24 (37%) responden menjawab sangat setuju, 32 (49,2%) responden menjawab setuju dan 9 (13,8%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru selalu menjaga kebersihan dalam bekerja.

7. Ketepatan Dalam Bekerja

Ketepatan dalam bekerja yaitu kemampuan dalam mengendalikan gerak-gerak bebas terhadap suatu sasaran. Ketepatan merupakan faktor yang diperlukan seseorang untuk mencapai target yang diinginkan.

Tabel 5.41 Tanggapan Responden Tentang Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Tanpa Adanya Perbaikan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	27	41,5
Setuju	4	23	35,4
Cukup Setuju	3	10	15,4
Tidak Setuju	2	5	7,7
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 27 (41,5%) responden menjawab sangat setuju, 23 (35,4%) responden menjawab setuju, 10 (15,4%) responden menjawab cukup setuju dan 5 (7,7%) responden menjawab tidak setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru sebagian karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan.

5.3.2.3 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan dan pencapaian target berdasarkan standar kerja waktu perusahaan.

8. Masuk Kerja Tepat Waktu

Tepat waktu diartikan sebagai tindakan mengerjakan apa yang harus kita kerjakan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Perilaku

tepat waktu adalah landasan pokok dalam merancang konsep serta gagasan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Tabel 5.42 Tanggapan Responden Tentang Datang ke kantor Tepat Waktu

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	32	49,2
Setuju	4	23	35,4
Cukup Setuju	3	10	15,4
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 32 (49,2%) responden menjawab sangat setuju, 23 (35,4%) responden menjawab setuju dan 10 (15,4%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru sebagian besar karyawan selalu datang kekantor tepat waktu.

9. Pulang Kerja Tepat Waktu

Jam kerja dibuat untuk memberi batasan kepada setiap karyawan agar bisa menyelesaikan tugasnya sebelum jam pulang tiba. Standar jam kerja pun sudah disesuaikan dengan kondisi baik di masing-masing perusahaan atau sesuai standar umum yang berlaku yaitu delapan jam perhari.

Tabel 5.43 Tanggapan Responden Tentang Pulang Kantor Sesuai Jam yang Ditetapkan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	26	40
Setuju	4	30	46,1
Cukup Setuju	3	9	13,9
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 26 (40%) responden menjawab sangat setuju, 30 (46,1%) responden menjawab setuju dan 9 (13,9%) responden menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru selalu pulang kantor sesuai jam yang ditetapkan.

10. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kerjakan dari yang lebih mudah dikerjakan terlebih dahulu, karena yang mudah biasanya akan lebih cepat selesai. Kemudian jagalah dirimu untuk tetap fokus dalam bekerja. Ketika kita fokus tentu pekerjaan pun bisa selesai dengan lebih cepat.

Tabel 5.44 Tanggapan Responden Tentang Selalu Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu yang Ditetentukan

Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	32	49,2
Setuju	4	20	30,8
Cukup Setuju	3	9	13,9
Tidak Setuju	2	4	6,1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		65	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa 32 (49,2%) responden menjawab sangat setuju, 20 (30,8%) responden menjawab setuju, 9 (13,9%) responden menjawab cukup setuju dan 4 (6,1%) responden menjawab tidak setuju. Dengan demikian karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 5.45 Hasil Rekapitulasi Taggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru

Variabel Kinerja Karyawan	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas						
Kemampuan menghasilkan pekerjaan	34	25	6			
Bobot Nilai	170	100	18			288
Kemampuan mencapai target pekerjaan	25	29	11			
Bobot Nilai	125	116	33			274
Pekerjaan dihasilkan melebihi target	27	19	12	7		
Bobot Nilai	135	76	36	14		261
Kualitas						
Ketelitian dalam bekerja	33	25	7			

Bobot Nilai	165	100	21			286
Kerapian dalam bekerja	29	29	7			
Bobot Nilai	145	116	21			282
Kebersihan dalam bekerja	24	32	9			
Bobot Nilai	120	128	27			275
Ketepatan dalam bekerja	27	23	10	5		
Bobot Nilai	135	92	30	10		267
Ketepatan Waktu						
Masuk kerja tepat waktu	32	23	10			
Bobot Nilai	160	92	30			282
Pu;ang kerja tepat waktu	26	30	9			
Bobot Nilai	130	120	27			277
menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	32	20	9	4		
Bobot Nilai	160	80	27	8		275
Total Bobot Skor						2.767

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru dengan total skor 2.767. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan yang berlaku di PT Rotte Ragam Rasa Kota Pekanbaru dapat dipahami dan diterapkan oleh semua karyawan dengan sangat baik.

5.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

5.4.1. Regresi Linier Sederhana

Analisis uji yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X). Apakah variabel bebas mempunyai hubungan positif atau negatif. Serta untuk memprediksi nilai variabel bebas apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun analisis linear sederhana pada kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Budaya

Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi Pada PT. Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru. Berikut ini hasil dari analisis regresi linear sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 22.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,438	4,938		,089	,930
	Budaya Organisasi (X)	,340	,040	,733	8,550	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil SPSS Versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 0,438 + 0,340 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,438 artinya bahwa jika tidak ada Budaya Organisasi (X) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,438.
2. Koefisien regresi Variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,340 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Budaya Organisasi (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,340 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif,

maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Budaya Organisasi (X) sebesar 8,550 artinya lebih besar dari > t-tabel 1,999. Dengan nilai signifikansi Budaya Organisasi (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Signifikan Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi Pada PT. Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru”.

5.4.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X) dalam menggambarkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,530	2,53407
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)				

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil lampiran hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui *R Square* sebesar 0,537 atau 53,7%. Artinya variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X) mempengaruhi variabel dependen

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,7%. Sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.4.3. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen yakni Budaya Organisasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi Pada PT. Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1,999. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi 22 :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,438	4,938		,089	,930
	Budaya Organisasi (X)	,340	,040	,733	8,550	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat variabel Budaya Organisasi (X), t-hitung adalah sebesar $8,550 > t\text{-tabel } 1,999$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ maka Hipotesis pertama (H_1) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap

meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi Pada PT. Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 65 - 1 - 1) \\ &= t (0,025 ; 63) \\ &= t 1,999 \end{aligned}$$

Keterangan: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

α = 0,05

1. Apabila $T_{hitung} > T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Apabila $T_{hitung} < T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

5.5 Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini telah menganalisa tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil analisis regresi linier sederhana diketahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 0,438 + 0,340 (X) + \epsilon$, persamaan ini berarti nilai konstanta menunjukkan bahwa pada saat variabel budaya organisasi bernilai nol maka nilai variabel kinerja akan bernilai 0,438,

sedangkan ketika terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,340 satuan.

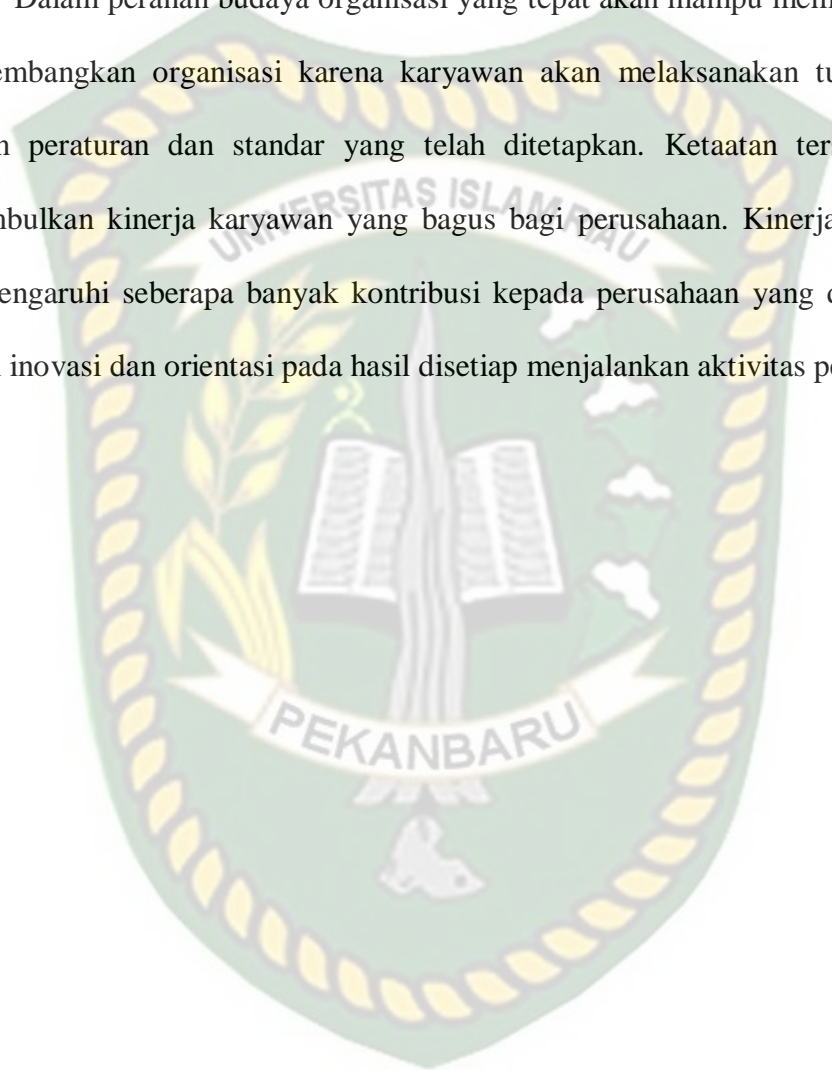
Uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengukur perbandingan pengaruh yang diberikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru. Dari hasil yang diperoleh bahwa R^2 sebesar 0,537 dimana angka tersebut menunjukkan 53,7% adalah kontribusi yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada uji t, untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Dari hasil yang diperoleh dengan melihat tabel koefisien nilai t hitung (8,550) lebih besar dari nilai t tabel (1,999), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.

Perusahaan yang memiliki budaya organisasi dan mampu dalam mengimplementasikan nilai-nilai dari budaya organisasi yang dianut maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola budaya

organisasi dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam peranan budaya organisasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Ketaatan tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi perusahaan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan yang diantaranya adalah inovasi dan orientasi pada hasil disetiap menjalankan aktivitas pekerjaan.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan data yang telah diuji dengan menggunakan model regresi linier berganda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru.
2. Dapat dikatakan bahwa hasil kinerja karyawan pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru dikategorikan baik dalam melakukan pekerjaannya.
3. R square budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,537 atau 53,7% artinya kinerja dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 46,3% di pengaruhi oleh variabel lain.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru yang diterapkan sudah baik harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi, agar budaya organisasi lebih baik lagi perusahaan harus memiliki strategi agar karyawan berani melakukan pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam kondisi sulit dan penuh tekanan.
2. Kinerja karyawan pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru sudah baik. Agar kinerja karyawan lebih baik lagi manajemen harus perlu melakukan pengawasan yang lebih terhadap karyawan untuk mengerjakan seluruh pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawannya.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rotte Bakery Ragam Rasa Kota Pekanbaru, hal tersebut hendaknya menjadi perhatian untuk perusahaan PT Rotte Bakery ragam Rasa Kota Pekanbaru.

XII. Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arijanto, Agus. (2014) *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Agus, E, S., Yahanan, Husni F. (2019) *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru*. Jurnal Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEL) Iqra Annisa Pekanbaru.
- Bachrudin, H., Sapardi. (2017) *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Holand Bakery Pusat Jakarta Utara*. Jurnal STIE Pariwisata Internasional (STEIN).
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(12), 245565.
- Indrastuti, Sri. (2014) *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. UR Press, Pekanbaru.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Ad'ministrare, 4(1), 25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 1(1), 9–25.
- Miftakhul, J. (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT> PG Rajawali I Surabaya)*. Jurnal Universitas Negeri Surabaya.
- Rivai, Veithzal. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo. (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yustika Langgeng Sari Bakery Pamulang*. Jurnal Dosen Manajemen Universitas pamulang.
- Sugiyono. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakara.

Supihati, S. (2014). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, 12(01), 115677.

Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Wardani, R., Mukzam, M., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 31(1), 58–65.

