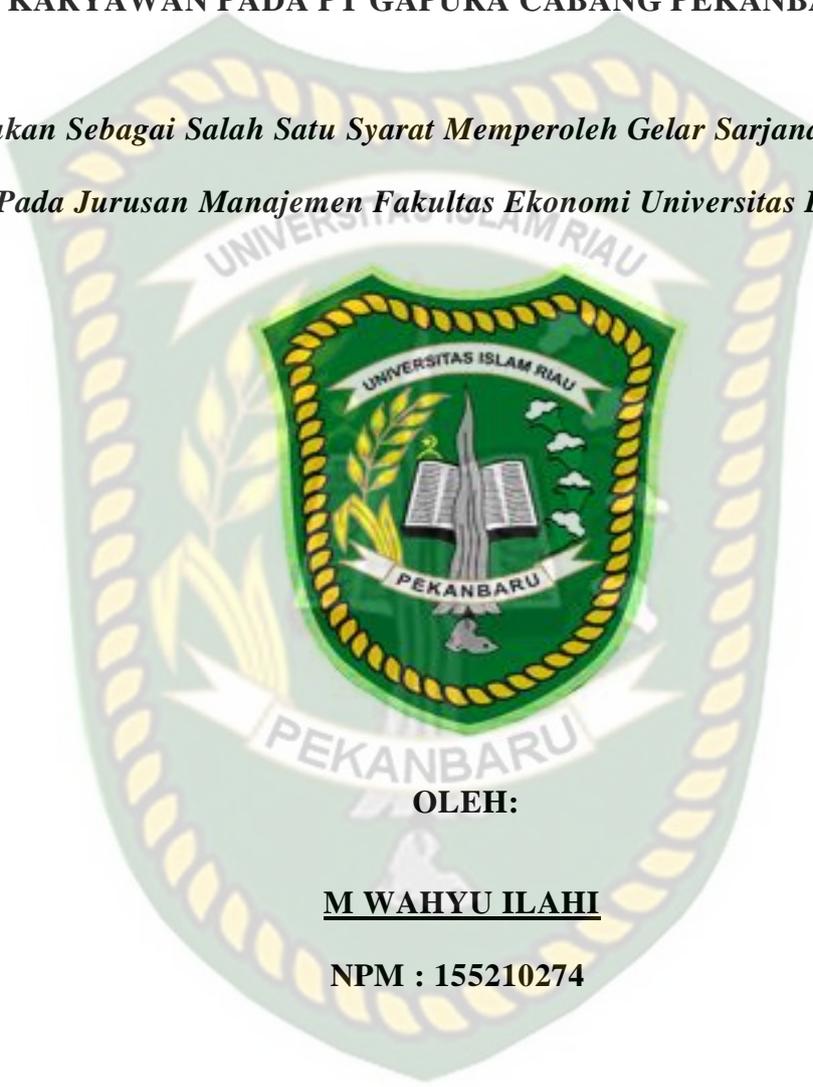


SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GAPURA CABANG PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S1) Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

M WAHYU ILAHI

NPM : 155210274

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2020

ABSTRACT**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GAPURA CABANG PEKANBARU****BY****M WAHYU ILAHI****NPM****155210274**

The purpose of this study is to determine how much influence organizational culture has on employee performance at PT Gapura Branch Pekanbaru, while the formulation of the problem in this study is "Does organizational culture affect the performance of employees of PT Gapura Branch Pekanbaru". This type of research is descriptive and quantitative, with a population of all outsourcing employees at PT Gapura Branch Pekanbaru. The sample used in this study were 53 outsourcing employees. This study uses primary data sources and data collection through questionnaires. The data analysis method used in this study was the instrument test (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality and heteroscedasticity tests), multiple linear regression analysis, t test, F test and the coefficient of determination (R²). The results of this study indicate that organizational culture variables can explain employee performance by 61.6%, meaning that performance is explained by organizational culture variables, while the remaining 38.4% is influenced by other factors. Based on the research results, it has been found that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance at PT Gapura Branch Pekanbaru.

Keywords: Organizational Culture and Performance

ABSTRAK**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GAPURA CABANG PEKANBARU**

OLEH
M WAHYU ILAHI
NPM
155210274

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah berpengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru”. Jenis penelitian merupakan deskriptif dan kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan *outsourcing* pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan *outsourcing*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, dan heteroskedastisitas), uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 61.6% artinya kinerja dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 38.4% di pengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan dari hasil penelitian telah didapat budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAPURA CABANG PEKANBARU”**. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala. 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 Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
2. Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
3. Bapak Prof. Dr. H Detri Karya, SE., MA selaku pembimbing saya yang selalu memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini serta segenap dosen yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama kuliah di UIR Pekanbaru.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sampai penulis Alhamdulillah bisa sampai kepada tahap akhir perkuliahan yaitu wisuda.
5. Seluruh staff dan karyawan yang ada di Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
6. Persembahan istimewa untuk Kedua Orang Tua dan adik-adik saya yaitu teruntuk papa M Yatim dan Mama Yellyzabeth serta Abang Nico Micelly dan

kakak Suci Fitri yang amat saya cintai dan yang saya sayangi karna tak terbalasnya jasa-jasa yang telah memberikan saya dukungan moril maupun materil sehingga saya dapat menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru hingga sekarang.

7. Terimakasih untuk orang yang spesial bagi saya, yaitu Nurrahmi Fauzia Risyad yang selalu memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih untuk seluruh Keluarga Besar Mapala Satwa Sahara, Badan Eksekutif Mahasiswa priode 2018/2020 dan Himpunan Mahasiswa Islam yang berhasil mendidik serta memberikan pengalaman-pengalaman yang luar biasa selama berada didalamnya dengan sebuah perjalanan dan persaudaraan yang sangat luar biasa.

Akhir kata, penulis berharap semoga proposal penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Pekanbaru, Februari 2020

Penulis

M WAHYU ILAHI

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II : TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Kinerja	12
2.1.1 Pengertian Kinerja	12

2.1.2	Penilaian Kinerja.....	13
2.1.3	Indikator Kinerja.....	15
2.2	Budaya Organisasi	16
2.2.1	Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.2.2	Manfaat Budaya Organisasi	19
2.2.3	Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi... ..	20
2.2.4	Tipe-Tipe Budaya Organisasi	23
2.2.5	Proses Pembentukan Budaya Organisasi	25
2.2.6	Indikator Budaya Organisasi	27
2.2.7	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	29
2.2.8	Penelitian Terdahulu	31
2.2.9	Kerangka Pemikiran	32
2.2.10	Hipotesis	33
BAB III : METODE PENELITIAN		34
3.1	Lokasi Penelitian.....	34
3.2	Populasi dan Sampel	34
3.3	Variabel Penelitian.....	35
3.4	Definisi Operasional	36
3.5	Jenis dan Sumber Data	38
3.6	Teknik Pengumpulan Data	39
3.7	Teknik Analisi Data	40

3.7.1	Uji Validitas	41
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.7.3	Analisis Regresi Linier Sederhana	42
3.7.4	Uji Secara Parsial (Uji t).....	43
3.7.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.7.6	Uji Asumsi Klasik	44
BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		47
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.2.1	Visi	48
4.2.2	Misi.....	48
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	48
4.4	Uraian Tugas.....	49
4.5	Aktifitas Perusahaan	52
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		55
5.1	Hasil Penelitian.....	55
5.2	Identitas Responden	55
5.2.1	Jenis Kelamin	55
5.2.2	Usia Responden	56
5.2.3	Pendidikan Responden	57

5.2.4	Masa Kerja Responden	58
5.3	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X)	58
5.3.1	<i>Agility</i>	59
5.3.2	<i>Courageous</i>	60
5.3.3	<i>Consistent</i>	61
5.3.4	<i>Progressive & Future Proof</i>	62
5.3.5	<i>Honesty</i>	64
5.3.6	<i>Discipline</i>	65
5.3.7	<i>Compassion & Care</i>	66
5.3.8	<i>Passion</i>	67
5.3.9	<i>Safety</i>	68
5.4	Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Budaya Organisasi	69
5.5	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	72
5.5.1	Kuantitas	73
5.5.2	Kualitas	74
5.5.3	Ketepatan Waktu	75
5.5.4	Kehadiran	76
5.5.5	Kemampuan Bekerja Sama	77
5.6	Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Kinerja	78
5.7	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	79

5.7.1 Uji Validitas.....	79
5.7.2 Uji Reliabilitas.....	81
5.8 Analisis Regresi Linier Sederhana	82
5.9 Uji t.....	83
5.10 Koefisien Determinasi (R^2).....	84
5.11 Uji Asumsi Klasik.....	85
5.11.1. Uji Normalitas	85
5.11.2. Uji Heteroskedastisitas	86
5.12 Pembahasan.....	87
BAB VI : PENUTUP	91
6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Bidang Pekerjaan PT Gapura Cabang Pekanbaru	4
Tabel 1.2 Budaya Perusahaan PT Gapura Cabang Pekanbaru.....	5
Tabel 1.3 Pencapaian <i>Costumer Satisfaction Index</i> Kantor Cabang Pekanbaru	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Interval Rata-Rata Variabel	42
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 5.2 Usia Responden.....	56
Tabel 5.3 Pendidikan Responden	57
Tabel 5.4 Masa Kerja Responden	58
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap <i>Agility</i>	59
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap <i>Courageous</i>	60
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap <i>Consistent</i>	61
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap <i>Progressive</i>	62
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap <i>Future Proof</i>	63
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap <i>Honesty</i>	64

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap <i>Discipline</i>	65
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap	
<i>Compassion & Care</i>	66
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap <i>Passion</i>	67
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap <i>Safety</i>	68
Tabel 5.15 Rekapitan Tanggapan Responden Tentang	
Budaya Organisasi	69
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas	73
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas	74
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu...	75
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran	76
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Terhadap	
Kemampuan Bekerja Sama.....	77
Tabel 5.21 Rekapitan Tanggapan Responden Tentang Kinerja	78
Tabel 5.22 Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi (X)	79
Tabel 5.23 Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y).....	80
Tabel 5.24 Hasil Pengujian Reliabilitas Budaya Organisasi (X) ...	81

Tabel 5.25 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja (Y)	81
Tabel 5.26 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana.....	82
Tabel 5.27 Hasil Perhitungan Uji t (Uji Parsial).....	84
Tabel 5.28 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	85



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Pembentukan Budaya Organisasi	25
Gambar 2.2 Model Budaya Organisasi	27
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	
PT Gapura Cabang Pekanbaru	49
Gambar 5.1 Kurva Normal P-P Plot.....	96
Gambar 5.2 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data

Lampiran 2 Frequency

Lampiran 3 Correlations

Lampiran 4 Realibitas X dan Realibitas Y

Lampiran 5 Regression

Lampiran 6 Uji Normalitas

Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 6 Kuisisioner Peneli



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dibentuknya suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan untuk mencapainya merupakan kewajiban bagi setiap anggota organisasi yang ada didalamnya. Dalam mencapai tujuannya perilaku dan sikap orang-orang yang ada di dalamnya berpengaruh terhadap organisasi tersebut. Kinerja pegawai yang ada didalamnya akan menentukan hasil yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam berjalannya suatu organisasi dengan adanya budaya yang luas maka memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Maka dari itu jika budaya organisasi tidak diperhatikan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda beda. Masing-masing memiliki filosofi, prinsip bisnis, cara pemecahan permasalahan dan pengambilan keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola yang ada dalam budaya suatu organisasi bisa berasal dari suatu orang, kelompok kerja, departmen, atau divisi yang berpengaruh.

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal dan integrasi anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut

Budaya organisasi yang kuat berarti nilai-nilai kunci dalam organisasi dipegang teguh dan diikuti secara luas serta mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan lebih besar sehingga berdampak meningkatkan kinerja lebih tinggi. Sebaliknya ciri budaya organisasi lemah maka budaya kurang mempengaruhi manajer.

Dalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. SDM memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh SDM yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. Peningkatan kinerja pada karyawan berkaitan erat dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang berlaku.

Sejak berdiri pada tahun 1998, PT GAPURA yang telah berevolusi menjadi perusahaan yang memimpin Jasa Layanan Darat di Indonesia dan juga yang terbesar

bisnisnya. PT GAPURA merupakan sebuah perusahaan patungan dari antara tiga perusahaan besar BUMN yang sudah dikenal di bidang Aviasi dan bisnis Airport seperti PT Garuda Indonesia (Persero). Tbk, PT Angkasa Pura I (Persero), & PT Angkasa Pura II (Persero). Dimana, 100% saham merupakan milik pemerintah hanya saja statusnya bukan BUMN.

Setiap tahunnya perusahaan menghadapi tantangan bisnis dengan kuat, kinerja yang profesional, mengembangkan armada dan meningkatkan efisiensi di segala aspek organisasi. Perusahaan yang sampai hari ini menyediakan pelayanan jasa darat yang profesional baik yang penerbangan terjadwal maupun tidak terjadwal di 58 kantor cabang dan perwakilan yang tersebar di nusantara. Fokus utama perusahaan adalah kepuasan pelanggan, dan perusahaan selalu berusaha untuk mengenalkan metode baru dan ide-ide yang segar, sehingga perusahaan selalu berda di posisi terbaik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

PT GAPURA Pekanbaru menyediakan jasa *ground handling* bagi maskapai-maskapai penerbangan yang memiliki rute penerbangan dari dan ke Bandar Udara Sultan Syarif Kasim (SSK) II International Airport. *Ground handling* merupakan jasa pengelolaan pesawat saat berada di darat. Semua aktivitas yang berhubungan dengan proses jasa angkutan udara saat berada di darat diambil alih perusahaan penyedia jasa *ground handling*. Maskapai penerbangan yang menggunakan jasa PT Gapura Pekanbaru adalah PT Garuda Indonesia, PT Citilink Indonesia, dan fly scoot. PT Gapura Pekanbaru yang mempunyai jumlah karyawan 113 orang *outsourcing*

Tabel 1.1.

Bidang Pekerjaan PT Gapura Cabang Pekanbaru

NO	BIDANG PEKERJAAN	JUMLAH SDM (Existing)
1	PBCM	34
2	Ramp	6
3	Foo	1
4	GSE	14
5	Mekanik	2
6	Administrasi	1
7	Administrasi Keuangan (Treasury Budgeting)	1
8	Avsec	10
9	Driver Ops	2
10	Garbarata	7
11	AIRCRAFT CLEANING	8
12	LOADING UNLOADING APRON	27
	JUMLAH PEKERJA	113

Sumber : PT Gapura Cabang Pekanbaru 2020.

berbagai macam persoalan yang harus diselesaikan dan diawasi oleh manajemen perusahaan dalam mewujudkan visi utama persahaan dan meningkatkan produktifitas karyawan adalah kedisiplinan dalam jam kerja, penerapan SOP dalam setiap aktifitas kerja, kejujuran serta berkerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun nilai budaya perusahaan yang diterapkan di PT Gapura Cabang Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Budaya Perusahaan PT Gapura Cabang Pekanbaru

NILAI BUDAYA	MAKNA TATA NILAI	PRILAKU UTAMA	MAKNA PRILAKU UTAMA	PRILAKU YANG Mendukung
<i>Decisive & Compliance</i>	Agresif dan cekatan dalam menangkap peluang serta cepat mengambil keputusan dengan tepat dan akurat sehingga mampu menghadapi tantangan dan perubahan yang akan datang dengan tetap memastikan kepatuhan terhadap aturan, kebijaksanaan hukum yang berlaku	<i>Agility</i>	Merupakan kemampuan untuk bergerak dengan cekatan, gesit mudah dan cepat.	Kami senantiasa bekerja dengan cekatan dalam melaksanakan tugas danpro aktif dalam mendapatkan peluang yang ada
		<i>Courageous</i>	Kemampuan untuk melakukan sesuatuwalaupun sulit atau sangat menantang	Kami selalu berani melakukan pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam kondisi sulit dan penuh tekanan
		<i>Consistent</i>	kegiatan yang di lakukan terus-menerus dengan benar dan tekun tanpa mengabaikan hal yang sudah di tetapkan	Kami senantiasa melaksanakan pekerjaan dengan memegang teguh prinsip yang benar serta menjadi teladan bagi orang lain
		<i>Progressive & Future Proof</i>	sebuah pergerakan maju secara berkelanjutan dan mengantisipasi hal-hal yang akan terdajadi di masadepan dengan memiliki solusi untuk meminimalkan kemungkinan terburuk atau konsekuensi negative bagi	-kami senantiasa bsersikap inovatif untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan. -kami senantiasa mematuhi kebijakan serta perundangan.

NILAI BUDAYA	MAKNA TATA NILAI	PRILAKU UTAMA	MAKNA PRILAKU UTAMA	PRILAKU YANG MENDUKUNG
			perusahaan	
<i>Integrity</i>	Jujur terhadap diri sendiri dan orang lain serta disiplin dalam meyelaraskan pikiran, perkataan dan perbuatan	<i>Honesty</i>	Mengakui, berkata atau memberikan suatu informasi apa adanya atau sesuai dengan kenyataan	Kami senantiasa berpikir positif dan berkata & bertindak jujur tanpa pamrih.
		<i>Discipline</i>	Patuh dan taat terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya	kami senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan memanfaatkan sumber daya secara optimal
<i>Costomer Delight</i>	Memberikan pelayanan dengan tulus dan bergairah melebihi harapan pelanggan	<i>Compassion & Care</i>	Upaya yang memperlihatkan perhatian dan kepedulian yang sangat tulus terhadap para pelanggan yang dapat diwujudkan dalam bentuk tindakan maupun bantuan.	Kami senantiasa bersikap ramah, santun dan memberikan solusi terbaik
		<i>Passion</i>	Keinginan dan antusiasme yang sangat kuat terhadap sesuatu	Kami senantiasa energik, pantang menyerah untuk menghasilkan kinerja terbaik
		<i>Safety</i>	Bekerja sesuai dengan prosedur sehingga	Kami senantiasa peduli terhadap kesehatan, keamanan

NILAI BUDAYA	MAKNA TATA NILAI	PRILAKU UTAMA	MAKNA PRILAKU UTAMA	PRILAKU YANG MENDUKUNG
			mengindarkan para pekerja dari keadaan yang membahayakan, melukai dan mematikan	dan keselamatan

Sumber : PT Gapura Cabang Pekanbaru 2020.

Berikut ini adalah penilaian kinerja dari customer yang di tangani oleh PT Gapura Cabang Pekanbaru yaitu PT Garuda Indonesia dan Citilink Indonesia.

Tabel 1.3.
Pencapaian *Costumer Satisfaction Index* Kantor Cabang Pekanbaru

Kantor Cabang	Semester I 2017	Semester II 2017	Keterangan
Pekanbaru	86.9%	87.2%	Diatas Target
Kantor Cabang	Semester I 2018	Semester II 2018	Keterangan
Pekanbaru	87.8%	88.2%	Diatas Target
Kantor Cabang	Semester I 2019	Semester II 2019	Keterangan
Pekanbaru	87.5%	86.7%	Diatas Target

Sumber : *Excecutive Summary Costumer Satisfaction Survey 2020.*

Berdasarkan data yang di dapatkan hasil dari pencapaian CSI Kantor Cabang Pekanbaru dari tahun 2017 semster I hingga tahun 2018 semester II perusahaan tidak mengalami permasalahan yang mengakibatkan penurunan penilaian dari hasil pencapaian CSI Kantor Cabang Pekanbaru namun mengalami penurunan pada

semester I dan semester II di 2019 dimana penilaian yang diberikan pengguna jasa terhadap kinerja PT Gapura Cabang Pekanbaru dimana nilai budaya yang diterapkan oleh perusahaan seperti (a) *decisive & compliance*, yaitu cekatan dan agresif saat menangkap suatu peluang yang ada serta cepat dalam mengambil keputusan dengan akurat sehingga karyawan bisa menghadapi perubahan dan tantangan yang akan datang dengan tetap memastikan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan dan hukum yang berlaku sudah di terapkan oleh perusahaan dengan baik. (b) *Integrity* merupakan jujur terhadap diri sendiri dan orang lian serta disiplin dalam menyelaraskan pikiran, perkataan dan perbuatan juga masih dalam penilaian yang baik dari costumer di PT Gapura Cabang Pekanbaru. (c) *Costomer Delight* yaitu memberikan pelayanan dengan tulus dan bergairah melebihi harapan hal ini memerlukan perhatian terhadap beberapa aspek dalam pelayan penumpang seperti halnya petugas harus mengetahui secara detail apa yang dibutuhkan oleh penumpang, masih ditemukannya parakaryawan yang mengabaikan safety dalam bekerja, rasa ingin tau yang dimiliki oleh karyawan sangat rendah dimana karyawan pengetahuan tentang landasan/aturan yang berlaku diperusahaan tidak banyak mereka ketahui.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Pekanbaru”.

1.2. Perumusan Masalah

Sehubung dengan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis adalah “ *Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru*”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang di harapkan dapat di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gapura Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah berdasarkan ilmu yang di peroleh di banku kuliah yang berhubungan dengan budaya organisai perusahaan.
2. Bagi Perusahaan, Sebagai bahan masukan bagi PT Gapura Cabang pekanbaru untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisai terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak lain, di harapkan dapat berguna sebagai referensi bagi penelitian berikutnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan proposal ini terdiri atas 3 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, masalah, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV : SEJARAH PERUSAHAAN

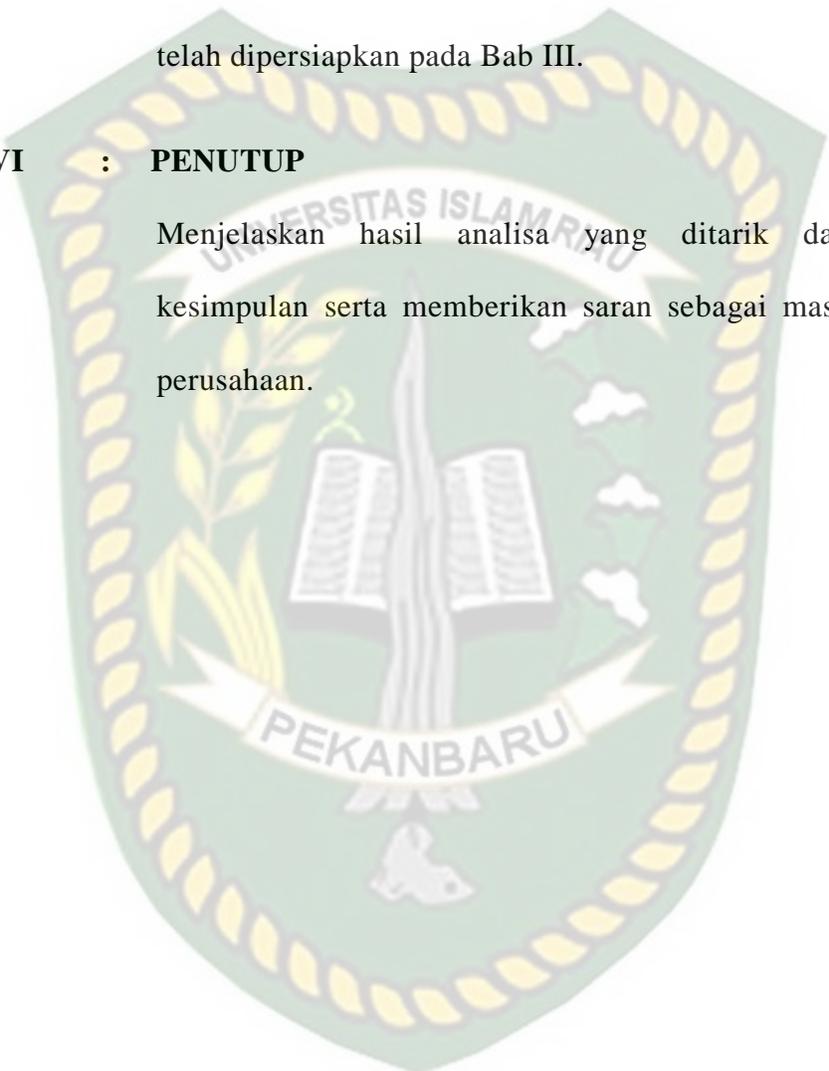
Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi dan tujuan perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang analisis dan pembahasan olahan data yang telah didapat dan diperoleh sesuai dengan langkah langkah yang telah dipersiapkan pada Bab III.

BAB VI : PENUTUP

Menjelaskan hasil analisa yang ditarik dalam bentuk kesimpulan serta memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang memberikan arti sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, (Armstrong dalam Wibowo, 2010:07).

Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Hal umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi; kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kualitas dari hasil, dan kemampuan bekerja sama. Kriteria pekerjaan adalah faktor paling penting yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka karena mendefinisikan apa yang dibayar organisasi untuk dilakukan oleh

karyawan; oleh karena itu, kinerja dari individu pada kriteria pekerjaan harus diukur dan dibandingkan terhadap standar, dan kemudian hasilnya dikomunikasikan kepada karyawan. (Mathis dan Jackson, 2009:378)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, (Prawirosentono dalam Sutirno, 2010:170).

Kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dengan memperhatikan waktu dan peluang yang ada sehingga memberikan kontribusi ekonomi perusahaan.

2.1.2. 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*. Merupakan tingkatan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, mislanya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselsaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost efectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

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

2.1.3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung *kualitatif* atau tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat, efektivitas, dan lain-lain).

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator kinerja individu yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2009:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu

aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

3. Kehadiran. Kehadiran karyawan diperusahaanbaik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
4. Kemampuan Bekerja Sama. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang dapat diterima sebagai suatu kebenaran. Kemampuan yang dimiliki karyawan dalam untuk memahami karakteristik budaya yang di miliki perusahaan akan membentuk prilaku dan kinerja karyawan menjadi identitas yang membedakan dengan organisasi lain.

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua idividu dan kelompok di dalam organisasi, (Harrison dalam Erni, 2011:74).

Budaya organisasi suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, (Robbins dan Judge, 2015;355).

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Deal & Kennedy (1982), Miner (1990), Robbins (1990) dalam Sutrisno, (2010:030), karena menimbulkan antara lain sebagai berikut:

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak nampak.
2. Perilaku-perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
3. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi.
4. Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi.
6. Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusi, yang sangat *rewarding*.

7. Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan stabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan.
8. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.
9. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, (Drucker dalam Umam dan Khaerul, 2010: 128)

Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya, (Robbin, 2009:289).

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang

benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah masalah tersebut, (Edgar H dalam Tanjung, 2017: 114).

Budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi dengan anggota organisasi, struktur dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma yang berlaku, (Kast dalam Erni, 2011:76).

2.2.2. Manfaat Budaya Organisasi

Mengemukakan bahwa budaya perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalam organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan Susanto (1997) (dalam agus 2014:55).

Beberapa manfaat budaya organisasi (*Corporate Culture*) dikemukakan oleh Robbins (1993) (dalam Agus 2014:55) , yaitu :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang suatu dengan organisasilain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu dimilikiakar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada di dalamnya.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya,

3. mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu,
4. menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatakn oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk prilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktifitasnya.

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Budaya Organisasi

Ada tiga faktor lain yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi yakni, (Wijaya Tunggal dalam indrastuti 2017:119):

1. Karkteristik Sosial Masyarakat

Karakter sosial masyarakat dimana perusahaan beroperasi merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi. Karakter social masyarakat jepang umpamanya, mempengaruhi pembentukan budaya perusahaan jepang yang pada akhirnya mempengaruhi pembentukan gaya manajemennya yang berbeda dengan budaya di perusahaan Amerika Serikat dan Eropah. Karena karakteristik masyarakat jepang berbeda dibandingkan dengan karekteristik masyarakat AS dan Eropah.

Kultur Amerika Serikat Yang lebih menghargai kemampuan dan mencapai prestasi individual ketimbang senioritas, kolektivitas dan pencapaian konsesus yang terdapat dalam budaya perusahaan jepang yang berakar daru budaya masyarakat

2. Tipe Masyarakat Bisnis

Tipe masyarakat bisnis juga mempengaruhi pembentukan budaya organisasi. Prilaku perusahaan yang hidup ditengah masyarakat bisnisnya sedikit banyaknya dipengaruhi karakteristik industri dan masyarakat bisnisnya. Semakin gomogen suatu masyarakat bisnis semakin besar pengaruh nya terhadap pembentukan budaya organisasi.

3. Kapabilitas dan Kemampuan Kendali Perusahaan

Pembentukan budaya organisasijuga di pengaruhi oleh sejarah berdiri dan berkembangnya perusahaan tersebut. Para pendiri perusahaan misalnya memiliki peran penting dalam meletakkan pondasi perusahaan dengan menanamkan visi dan nilai-nilai serta norma-norma yang harus diikuti oleh para pekerja agar mereka mampu menjalankan dan memacu kegiatan usaha mereka dengan penuh gairah sebagaimana yang diharapkan oleh para pendirinya.

Para eksekutif senior jua turut berperan dalam pembentukan budaya perusahaan melalui pemilihan dan penyusunan system dan struktur

administrasi perusahaan yang baku dan menurut mereka paling tepat untuk diimplementasikan di dalam mengarahkan dan mengendalikan jalannya perusahaan.

Selain itu system reward dan punishment yang mereka terapkan juga turut memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya perusahaan mereka. Semua system dan struktur ini pada akhirnya mempengaruhi pembentukan kapabilitas dan daya kendali perusahaan.

Semakin tinggi kapabilitas dan daya kendali perusahaan, budaya internal cenderung akan semakin koheren. Budaya yang kheran ini secara langsung maupun tidak langsung turut memberikan kontribusi bagi terbentuknya daya saing yang tinggi dan gas di medan persaingan bisnis.

Nilai-nilai yang dianut para senior eksekutif sebenarnya juga turut berpengaruh pada pembentukan budaya. Nilai-nilai yang beragam ini akan menghasilkan budaya perusahaan yang bersifat warna-warni, tidak khas dan tidak koheren. Seberapa jauh pengaruh pribadi senior eksekutif, amatlah bergantung pada seberapa lama eksekutif tersebut telah bekerja di perusahaan.

Enam semangat kewirausahaan antara lain, (Osborne dan Geabler dalam Inrastuti, 2017:121) :

1. Menyuntikan persaingan ke dalam pemberian pelayanan.

2. Menciptakan organisasi yang digerakkan oleh misi ketimbang peraturan.
3. Lebih berorientasi pada hasil bukan input.
4. Berorientasi kepada pelanggan bukan birokrasi.
5. Menciptakan desentralisasi.
6. Berorientasi pada pasar.

2.2.4. Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Menurut Sethia dan Glinow dikutip dari Ratminto (dalam Indrastuti 2005,138) membedakan 4 macam budaya organisasi:

1. *Apathetic culture* yaitu perhatian anggota organisasi terhadap hubungan antara manusia maupun perhatian terhadap kinerja pelaksanaan tugas dua-duanya rendah.
2. *Caring culture* yaiturendahnha perhatian terhadap kinerja namun perhatian terhadap hubungan antar manusia tinggi. Pernghargaan lebih didasarkan atas kepaduan tim dan harmoni dan bukan atas kinerja pelaksanaan tugas.
3. *Exating culture* yaitu perhatian terhadap hubungan manusai rendah tetapi perhatain terhadap hukuman atas kegagaan yang di lakukan juga sangat berat sehingga tingkat keamanan pekerja menjadi sangat rendah.

4. *Integrative Culture* yaitu perhatian terhadap hubungan dan kinerja tinggi.

Menurut Brown (1998;81) dikutip dari wirawan, "budaya dan iklim organisasi teori dan penelitian" membedakan tiga jenis sub budaya:

1. Sub budaya maju

Dalam sub budaya ini suatu kelompok individu mengikuti kepercayaan dan nilai-nilai dari budaya dominan lebih intensif dari kelompok lainnya.

2. Sub budaya ontogonal

Dalam jenis sub budaya ini sekelompok individu mengikuti nilai-nilai kepercayaan dan asumsi budaya dominan dari organisasi. Dalam waktu bersamaan mereka juga mengikuti nilai-nilai kepercayaan dan asumsi tertentu yang tidak bertentangan dengan budaya organisasi.

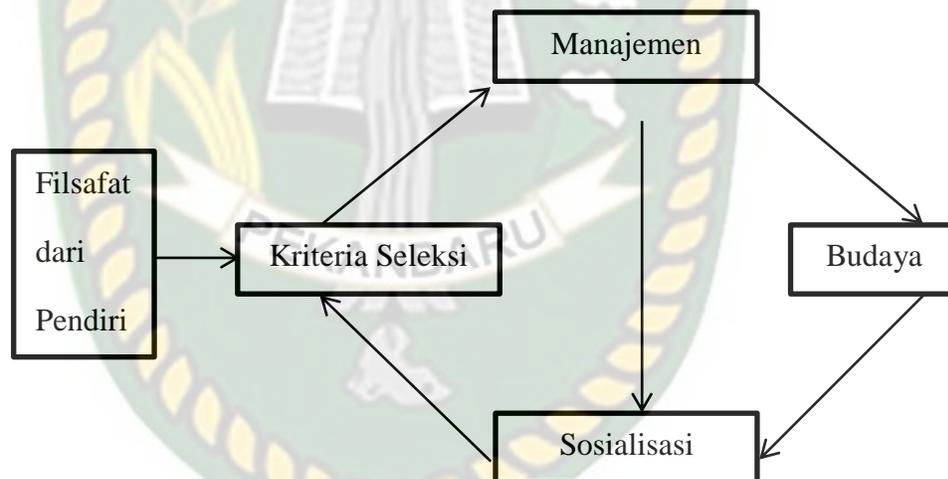
3. Sub budaya kontra

Sub budaya ini menentang secara langsung dominasi budaya organisasi dan hubungan simbiotis yang sulit. Budaya dominan budaya yang mengakuisisi yang memperluas pengaruh terhadap budaya organisasi yang di akuisisi dan pegawainya.

2.2.5. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Umumnya budaya organisasi dibawa atau diciptakan oleh pendiri atau oleh lapisan manajemen paling atas atau top manajemen, yang mendirikan atau merintis organisasi tersebut, kemudian digunakan sebagai petunjuk dan pedoman bawahan mereka / karyawan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Bila implementasi strategi itu berhasil dengan sukses dan bertahan beberapa tahun, maka filosofi atau visi yang diyakini akan berkembang menjadi budaya (Widjaja Tunggal, dalam indrastuti, 2014:131)

Gambar 2.1.
Proses Pembentukan Budaya Organisasi



Sumber: Robbin dalam indrastuti, 2014:132

Pada Gambar 2.1 terdapat proses pembentukan budaya organisasi yang dimulai dengan para filsafat pendiri organisasi memiliki asumsi, persepsi dan nilai-nilai yang harus diseleksi terlebih dahulu untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Seleksi tersebut dilakukan oleh sebuah tim yang bertujuan untuk menentukan kriteria yang sesuai dengan organisasi tersebut. Hasil seleksi tersebut akan menghasilkan suatu bentuk karakteristik budaya organisasi.

Setelah butir-butir penting tersebut ditentukan, maka manajemen puncak akan menetapkan atau memilih mana yang sesuai untuk dilaksanakan. Keberhasilan proses sosialisasi tergantung pada tingkat keberhasilan mendapatkan kesesuaian dari nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan baru terhadap organisasi dan metode sosialisasi yang dipilih manajemen puncak dalam mengimplementasikannya.

Dampak budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja di kemukakan oleh Stephen P. Robbins (1996: 308), yang menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu variable. Para karyawan membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang yang akhirnya menjadi budaya atau keperibadian organisasi ini. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, yang berdampak lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Model dampak budaya organisasi ini dapat dijelaskan pada gambar 2.1. berikut ini :

Gambar 2.2.
Model Budaya Organisasi



Sumber : Stephen P. Robbins, Prilaku Organisasi, 2016

Memperkerjakan individu yang nilai-nilainya tidak segari dengan nilai-nilai organisasi akan menghasilkan karyawan yang kurang motivasi dan komitmen, serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi. Akibatnya tingkat keluaran bagi karyawan yang tidak cocok lebih tinggi dibandingkan individu yang merasa cocok.

2.2.6. Indikator Budaya Organisasi

Bentuk nilai budaya menurut PT Gapura Cabang Pekanbaru yang diterapkan di perusahaan PT Gapura Cabang Pekanbaru adalah:

1. *Descisive & Compliance*, yaitu cekatan dan agresif dalam menangkap peluang serta cepat mengambil keputusan dengan akurat sehingga

dapat meghadapi tantangan dan perubahan yang akan datang dengan tetap memastikan kepatuhan terhadap atura, kebijakandan hukum yang ada sudah di terapkan oleh perusahaan dengan baik. Prilaku utama dari *Descisive & Compliance* adalah sebagai berikut :

- a. *Agility* . Merupakan kemampuan untuk bergerak dengan cekatan, gesit mudah dan cepat.
- b. *Courageous*. Merupakan Kemampuan untuk melakukan sesuatu yang sulit dan menantang yang akan dilakukan oleh karyawan perusahaan
- c. *Consistent*. Suatu kegiatan yang di lakukan terus-menerus dengan benar dan tekun tanpa mengabaikan hal yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.
- d. *Progressive & Future Proof*. Merupakan sebuah pergerakan maju secara berkelanjutan dan mengantisipasi hal-hal yang akan terdajadi di masadepan dengan memiliki solusi untuk meminimalkan kemungkinan terburuk atau konsekuensi negative bagi perusahaan

2. *Integrity* merupakan sikap jujur terhadap orang lain dan diri sendiri serta memiliki sikap disiplin dalam berkata, pikiran dan perbuatan juga masih dalam penilaian yang baik dari costumers di PT Gapura Cabang Pekanbaru. Prilaku utama dari *integrity* adalah sebagai berikut :

- a) *Honesty*. Mengakui, berkata atau memberikan suatu informasi yang sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b) *Discipline*. Bertanggung jawab terhadap nilai-nilai yang dipercaya serta taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya.

3. *Costomer Delight* yaitu memberikan pelayanan dengan tulus melebihi harapan hal ini memerlukan perhatian terhadap beberapa aspek dalam pelayanan penumpang seperti halnya petugas harus mengetahui secara detail apa yang dibutuhkan oleh penumpang. Prilaku utama dari *Costomer Delight* adalah sebagai berikut :

- a) *Compassion & Care*. Suatu upaya yang menunjukkan kepedulian dan perhatian dengan tulus kepada para pelanggan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan atau bantuan
- b) *Passion*. Keinginan dan antusiasme yang sangat kuat terhadap sesuatu
- c) *Safety*. Bekerja sesuai dengan prosedur (working instruction) yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga meminimalisirkan karyawan dari suatu keadaan yang membahayakan, mematikan dan melukai.

2.2.7. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja banyak Teori yang menyatakan hal tersebut, antara lain yang dipaparkan dalam

buku Robbins (1996) dan beberapa bukti empiris antara lain hasil penelitian Ritchie (2000). Dimana budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tentunya akan selaras dengan budaya puskesmas akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja individual tenaga kesehatan tersebut. Hasil penelitian Supomo dan Indriantoro (1998) yang meneliti 79 manajer dari berbagai departemen dalam perusahaan manufaktur yang menemukan bukti empiris adanya pengaruh positif budaya organisasi yang berorientasi kepada orang terhadap keefektifan anggaran partisipatif dalam peningkatan keefektifan manajerial (Tjahjono, 2004;16)

Penelitian yang berjudul *Corporate Culture and Performance* menyimpulkan bahwa, (1) Budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap sukses tindakannya perusahaan membangun kinerja. (2) Budaya organisasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja ekonomi perusahaan. (3) Budaya organisasi dapat diciptakan dan dibentuk untuk meningkatkan kinerja organisasi, (Kotler dan Heskett dalam Sopiah 2008).

Budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan, (Armstrong dalam Sudarmanto, 2009).

Keberhasilan organisasi mengimplementasikan nilai-nilai (value) budaya organisasi dapat mendorong organisasi tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan, (Tjahjono dalam Tanjung, 2017;136)

2.2.8. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Operasional Variabel	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	Tsani Karimatussani	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo	Budaya Organisasi, komitmen dan kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda Uji Asumsi Klasik	Berdasarkan dari hasil penelitian telah didapat budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo
2	Ernawati	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero)	Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero).
3	Arizal Anwar	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Regresi	komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta		Linier Sederhana	karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta.
--	--	---	--	------------------	--

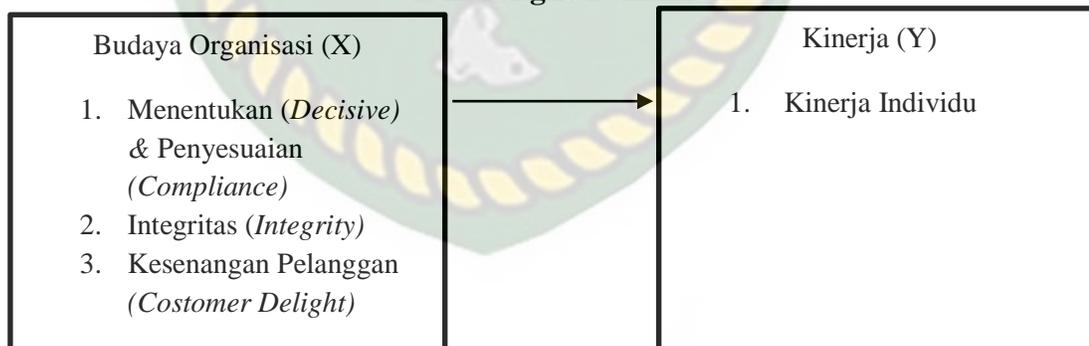
Sumber: Dari Berbagai Jurnal 2020.

2.2.9. Kerangka Pemikiran

Karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru merupakan sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan perusahaan. Menerapkan budaya organisasi dalam setiap aktifitas pekerjaan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja.

Untuk memberikan gambaran mengenai penelitian ini, maka penulis mengajukan kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.3.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan 2020

2.2.10. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati maupun kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah selanjutnya, (Good dan Scates dalam Nyoto, 2015:67).

Berdasarkan uraian teori dan landasan di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan “ *Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura cabang Pekanbaru*” .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini di PT Gapura Cabang Pekanbaru yang berlokasi di Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II International Airport.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi, sedangkan sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi (Sekaran, 2003). Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi dari seluruh jumlah karyawan yang berkerja pada PT GAPURA pekanbaru. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sloving. Untuk Jumlah karyawan yang berkerja pada PT GAPURA pekanbaru berjumlah 113 orang *outsourcing*. Dengan menggunakan teknik sloving

$$n = \frac{N}{1+N\alpha^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

α : Toleransi ketidak telitian

$$n = \frac{113}{1+115(0,1)^2}$$

$$n = \frac{113}{1+1,15}$$

$$n = 52.55$$

dari persamaan diatas maka didapat jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 53 orang.

3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, (Sugiono, 2012: 38). Variabel adalah konsep yang telah ditransformasikan menjadi konstruk yang memiliki nilai variasi, (Nyoto, 2015:32). Variabel penelitian dalam pra penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel Stimulus, Prediktor, antecedent. Yang di dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiono, 2012:38). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam ini adalah “Budaya Organisasi” yang disimbolkan dengan huruf (X).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiono, 2015: 97). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “ Kinerja” yang disimbolkan dengan huruf (Y).

3.4. Definisi Operasional

Operasional variabel adalah cara mendefinisikan variabel untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat pada aspek atau sifat yang ditunjukkan variabel, (Sekaran, 2014:4).

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi dengan anggota organisasi, struktur dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma yang berlaku, (Kast, 1996:939 dalam Erni, 2011:76).	1. Menentukan (<i>Decisive</i>) & Penyesuaian (<i>Compliance</i>)	1. Kelincahan (<i>Agility</i>) 2. Berani (<i>Courageous</i>) 3. Konsisten (<i>Consistent</i>) 4. Progressive (<i>Progressive</i>) & Pembuktian Masa Depan (<i>Future Proof</i>)	Ordinal
		2. Integritas (<i>Integrity</i>)	1. Kejujuran (<i>Honesty</i>) 2. Disiplin (<i>Discipline</i>)	Ordinal
		3. Kesenangan Pelanggan (<i>Customer Delight</i>)	1. Kasih Sayang (<i>Compassion</i>) & Peduli (<i>Care</i>) 2. Gairah (<i>Passion</i>) 3. Keselamatan (<i>Safety</i>)	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi; kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan	1. Kinerja Individu	1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Ketepatan waktu 4.Kehadiran 5.Kemampuan bekerja sama	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
	waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dalam hal ini kriteria pekerjaan adalah faktor paling penting yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka karena mendefinisikan apa yang dibayar organisasi untuk dilakukan oleh karyawan; oleh karena itu, kinerja dari individu pada kriteria pekerjaan harus diukur dan dibandingkan terhadap standar, dan kemudian hasilnya dikomunikasikan kepada karyawan. (Mathis dan Jackson, 2009:378)			

Sumber : Data Olahan 2020

3.5. Jenis dan Sumber Data

Untuk mendukung penelitian ini maka jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, merupakan data yang langsung diperoleh dari objek penelitian yang dalam penelitian ini menggunakan angket yang diisi oleh karyawan PT GAPURA pekanbaru.
2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh penulis dari objek penelitian berupa informasi yang berasal dari dokumen-dokumen perusahaan tersebut yang dalam penelitian ini memperoleh data dari PT GAPURA pekanbaru

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan oleh penulis agar mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket, Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apabila yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi,2002).
2. Dokumentasi, biasanya dilakukan untuk pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan, (Sanusi, 2011: 114). Dalam pra penelitian ini, peneliti mengambil data dokumentasi kerusakan bagasi PT GAPURA Pekanbaru.

3.7. Teknik Analisis Data

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode *Skala Likert* dengan pembobotan setiap pernyataan sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Cukup Setuju (CS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

Dari hasil tanggapan responden tersebut maka akan diperoleh interval rata-rata variabel sebagai berikut:

$$\text{interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{5}$$

$$\text{interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.2.
Interval Rata-Rata Variabel

Interval rata-rata	Kategori
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik

Interval rata-rata	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: Silaen dan Widiyono (2013:128)

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh adalah analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena ini berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya, dan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, (Sugiono, 2014:132). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana berdasarkan Uji Secara Parsial (Uji t) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2), maka digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *software* SPSS 20.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrument atau item-item dalam mengukur kuisioner. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jadi, hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, (Sugiyono, 2009:173)

Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas pada penelitian ini berdasarkan nilai korelasi, maka harus dicari dulu nilai r tabelnya. Selanjutnya dibandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebagai berikut :

- Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsisten dalam mengungkapkan gejala tertentu, (Sugiono 2008:172).

Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah kalau koefisien *alpha cronbach's* yang didapat 0,6. Jika koefisien yang didapat kurang dari 0,6 maka Instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak *reliable*. Apabila dalam uji coba instrumen ini sudah valid dan *reliable*, maka dapat digunakan unuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

3.7.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah mencari hubungan linear antara kedua variabel dimaksud yaitu arah hubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen bila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan menyertakan bilangan konstanta yang telah

ditentukan, (Nyoto, 2015:136). Berikut model persamaan regresi linier sederhana adala sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja)

X = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

a = konstanta

b = koefisien regresi

3.7.4. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujia secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (mandiri) dan juga melihat variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel terkait, (Nyoto, 2015:154).

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} . Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini, (Priyatno, 2009:149), sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $Sig \geq \alpha$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.5. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari variabel: X; $i= 1, 2, 3,4,\dots,k$) secara bersama-sama, (Sanusi, 2011: 136). Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel *independen* secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel *independen* memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependen*. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel *independen* tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *dependen*.

3.7.6. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012:160). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva normal probability plot.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139), uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi –

Y sesungguhnya) yang telah di- studentized. Dengan analisis jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Gapura merupakan perusahaan hasil patungan antara tiga perusahaan BUMN yaitu, PT Garuda Indonesia, PT Angkasa Pura I dan PT Angkasa Pura II, dimana 100% sahamnya merupakan milik pemerintah akan tetapi statusnya bukan BUMN. Bersamaan dengan ulangtahun ke-49 PT Garuda Indonesia yaitu pada tanggal 26 Januari 1998, komisaris dari ketiga perusahaan negara tersebut memutuskan untuk mendirikan PT Gapura sebagai perusahaan pelayanan darat yang melayani penerbangan domestik dan internasional di pelabuhan udara.

Surat Keputusan Menteri Keuangan No: SR-04/MK/016/1998 dan akte pendirian nomor 32 tanggal 26 Januari 1998, menjadi bukti adanya kerjasama antara PT Garuda Indonesia dengan PT Angkasa Pura I dan II melahirkan perusahaan baru yakni PT Gapura. Harapan berdirinya PT Gapura agar mampu menciptakan sinergi kuat hingga tercapainya kinerja perusahaan yang sehat dan profesionalisme yang pada akhirnya mampu mengembangkan misi perusahaan untuk menjadi perusahaan *Ground Handling* yang terbaik di Asia.

PT Gapura yang berkantor pusat di gedung Denpara lantai 1, Jl. Angkasa Blok B12 kav.8 kota Baru Kemayoran, Jakarta. Sampai saat ini PT Gapura telah memiliki

60 cabang yang tersebar di seluruh bandara yang ada di Indonesia, demikian dengan kota Pekanbaru merupakan salah satu dari 60 cabang PT Gapura. PT Gapura mulai beroperasi di bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru pada 1 Agustus tahun 1998, dan sampai saat ini telah melayani 14 penerbangan domestik setiap harinya dan 2 penerbangan internasional 5 kali dalam satu minggu. Maskapai pengguna jasa PT Gapura di cabang Pekanbaru adalah Garuda Indonesia, Citilink, Jet Star dan Fly Scoot, selain melayani penerbangan terjadwal PT Gapura Cabang Pekanbaru juga melayani penerbangan tidak terjadwal dan PT Gapura Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jl. Arifin Ahmad, Pekanbaru. Mega Asri Green Office A13, Jl. Arifin Ahmad, Pekanbaru.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Menjadi Mitra Strategis Terdepan bagi Industri Penerbangan dalam Jasa *Ground Handling* dan jasa terkait lainnya.

4.2.2 Misi

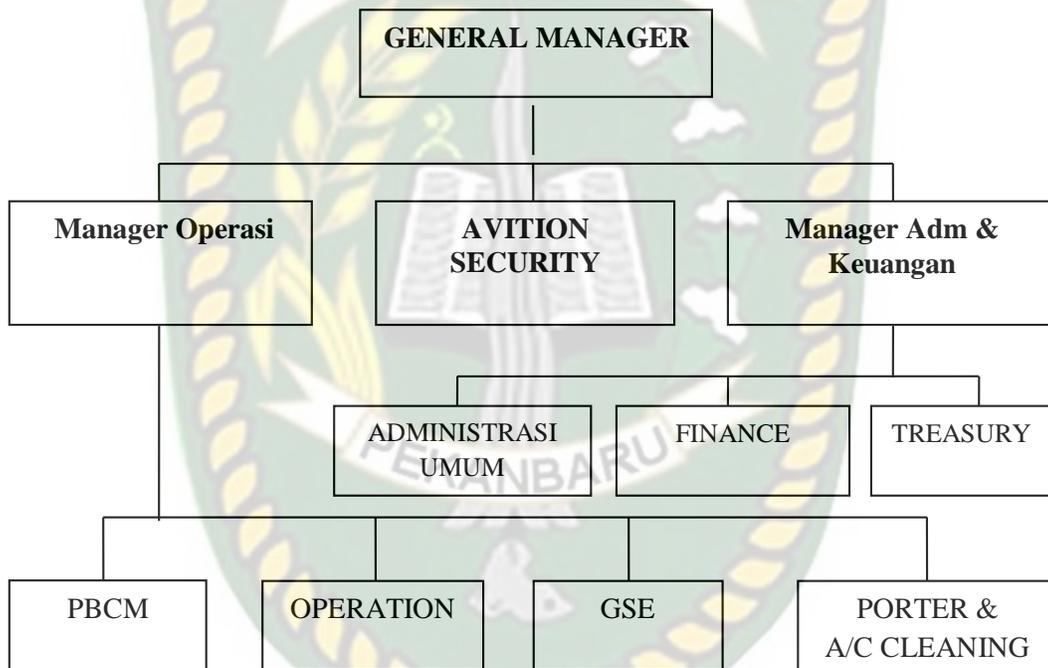
Menyediakan Jasa *Ground Handling* dan Jasa Lain Terkait yang Terpercaya yang Menciptakan Nilai Tambah bagi Pelanggan dan *Stakeholders* Lain.

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam

menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Agar dapat dengan jeelas mengetahui bidang, pekerjaan, fungsi, serta semua tingkatan-tingkatannya, maka suatu perusahaan membutuhkan stuktur organisasi. Begitu juga halnya dengan PT Gapura Cabang pekanbaru, untuk lebih jelas struktur organisasi PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar. 4.1
Struktur Organisasi PT Gapura cabang Pekanbaru



4.4. Uraian Tugas

1. General Manager

General Manager dalam struktur PT Gapura Cabang Pekanbaru merupakan jabatan tertinggi dan memiliki tugas untuk mengkoordinasikan

seluruh unit yang ada. Fungsi dan tugas *general manager* adalah sebagai berikut:

- a. Kebijaksanaan teknis perusahaan dan melaksanakan kebijaksanaan umum dalam hal pelayanan penumpang, pos, kargo, pelayanan dan perawatan pesawat udara, fasilitas dan sarana, operasi, keamanan, *internal service*, pelayanan dan keuangan konsumen.
- b. Melaksanakan dan membuat program kerja cabang dalam hal pelayanan pos, kargo, bagasi dan pelayanan dan perawatan pesawat udara, fasilitas dan sarana, keamanan, operasi, *internal service*, keuangan, pelayanan konsumen, mengevaluasi pelaksanaan serta melakukan pengawasan pengendaliannya.
- c. Melakukan penyelenggaraan pembinaan terhadap seluruh unit kerja yang ada di setiap cabang.
- d. Melakukan pengadaan koordinasi dengan badan, lembaga, organisasi, atau instansi diluar maupun didalam lingkungan PT Gapura Cabang pekanbaru untuk menunjang pelaksanaan tugas.
- e. Melaksanakan fungsi pemasaran untuk mempertahankan pelanggan yang sudah ada serta mendapatkan pelanggan baru.
- f. Melakukan pelaksanaan tugas yang sudah diterima oleh pimpinan perusahaan.
- g. Genderal Manager memberikan laporan berkala kinerja pelayanan cabang untuk setiap konsumen secara berkala sewaktu-waktu.

- h. Mebuat dan memberi laporan kepada direksi berupa laporan kegiatan secara berkala dan sewaktu.

2. Operation Manager

Adapun fungsi dan tugas dari manager operasi dalam PT Gapura Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Mengendalikan, mengkoordinasikan, mengawasi serta melaksanakan kegiatan pelayanan darat (*Ground Handling*) yang meliputi kegiatan terminal seperti pelayanan bagasi dan penumpang, *ramp handling*, kegiatan *apron*, pelayanan pesawat serta *flight operation*.
- b. Memenuhi keinginan pelanggan dalam pelayanan di bandara.
- c. Mengadakan organisasi, koordinasi dengan badan, lembaga atau instansi luar maupun dalam lingkungan PT Gapura Cabang pekanbaru untuk agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.
- d. Melaksanakan dan membuat program kinerja cabang dalam hal pelayanan penumpang, pelayanan pesawat udara, operasi dan bagasi.
- e. Menerima tugas yang diberikan oleh *General Manager*.
- f. Memberi laporan yang sudah dibuat kepada pihak cabang secara sewaktu-waktu dan berkala.
- g. Manager Operasi (*Operation Manager*) memimpin pengelolaan di Bidang operasi yang bekerja dalam tiga *shift* yang bertanggung jawab kepada *General Manager* yang terdiri dari :

- Bagian terminal 1 (Khusus Bandara Soekarno-Hatta, CGK)
- Bagian terminal
- Bagian *apron*

3. Finance Manager

Fungsi dan tugas dari manager keuangan adalah sebagai berikut

- a. Mengatur rencana keuangan di kantor cabang,
- b. Mengobservasi, mengontrol, dan mengevaluasi pelaksanaan konstruksi dalam hal keuangan.
- c. Berkoordinasi dengan lembaga di dalam dan di luar lingkungan PT Gapura Cabang pekanbaru.

4.5. Aktifitas Perusahaan

PT Gapura Cabang Pekanbaru menjalankan kegiatan *ground handling* yang menunjang pelaksanaan penerbangan di kawasan bandara yang sesuai dengan yang dikeluarkan oleh IATA tentang pelayanan *ground handling*, PT Gapura Cabang Pekanbaru mengenai kegiatan *ground handling*.

Jenis-jenis pelayanan oleh PT Gapura Cabang Pekanbaru :

1. *Aircraft Document*

Aircraft document ialah suatu pengurusan dokumen yang dibutuhkan pada saat melakukan perjalanan dengan pesawat terbang meliputi *General Declaration (GENDEC)*, daftar penumpang (*Passenger Manifest*), menyerahkan *Flight Bag* yang berangkat dan mengambil *Flight Bag* yang

datang. Mengurus perlengkapan yang diperlukan dan membuat file untuk setiap *Flight* yang berangkat.

2. *Bagage Handling*

Bagage Handling merupakan penanganan bagasi penumpang yang dimulai dari stasiun berangkatnya pesawat (*Departure*) hingga tiba di stasiun kedatangan (*Arrival*). Untuk *Bagage handling*, dibagi menjadi dua sub unit kerja yaitu : *Aircraft Bagage*, yang menangani bagasi dari stasiun keberangkatan hingga dimasukkan ke dalam pesawat. Dan *Lost n Found* yang ada di stasiun kedatangan bertugas untuk menangani segala kebutuhan penumpang pada stasiun kedatangan seperti : keluhan kehilangan bagasi, bagasi rusak, bagasi tertukar dan bagasi terlambat tiba di stasiun kedatangan.

3. *Check-in Counter*

Check-in counter ialah suatu pelayanan yang diberikan dari karyawan terhadap penumpang yang sedang melakukan proses *check-in*. Kemudian dilakukan pengecekan terhadap *passport*, tiket, *visa*, pemeriksaan terhadap bagasi, dan juga pemberian label pada bagasi disetiap penumpang, pemberian *boarding pass* dan tidak lupa pemberian informasi mengenai lokasi *gate*, pembayaran *airport tax*, lokasi *gate*, dan *schedule* keberangkatan pesawat.

4. *Gate Service*

Gate service adalah sebuah kegiatan pelayanan kepada penumpang meliputi pengecekan *flight number* dan *flight number* pada pengambilan

immigration card dan *boarding pass* pada saat *sweeping* bagasi, melakukan penjemputan penumpang dari pintu pesawat hingga ruang tunggu kedatangan dan memberikan pelayanan kepada penumpang yang membutuhkan *whellchair*.

5. *Operation Control*

Operation ialah suatu unit kerja yang mengelola setiap kegiatan yang berkaitan dengan kedatangan dan keberangkatan pesawat dalam hal pengontrolan masing-masing sub unit dan unit, menerima informasi mengenai membuat *loadsheet*, kedatangan pesawat dan juga bertugas sebagai *load control* dan *flight coordinator*.

6. *Ramp Handling*

Ramp handling adalah unit yang memberikan pelayanan di *apron* (*Apron Service*) beberapa pelayanan yang di lakukan berupa *mail and cargo*, *unloading* dan *loading* dipesawat berdasarkan *load instruction*, mencatat *stock* pemeliharaan di *unit load device* (ULD) milik *airlines*, dan dapat memberikan suatu pelayanan yang baik dalam penjemputan menggunakan bus.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru. Data yang diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan kepada karyawan sebanyak 53 orang.

5.2 Identitas Responden

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap 53 responden yang ada merupakan karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru, lalu peneliti menyajikan identitas responden yang diambil dari jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden pada bagian unit produksi pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.

5.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden menurut usia dapat kita temukan setelah kita melakukan penyebaran angket, setelah dilakukan proses tabulasi data maka dapat dilihat frekuensi untuk jenis kelamin responden, pada tabel berikut :

Tabel 5.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	45	85
Perempuan	8	15
Total	53	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan jumlah responden laki-laki lebih banyak 85% dari responden perempuan. Dari data ini menunjukkan bahwa karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru lebih banyak laki-laki dari pada karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan, sebagian besar kegiatan operasional perusahaan membutuhkan ketahanan fisik sehingga untuk pegawai laki-laki lebih diutamakan.

5.2.2. Usia Responden

Identitas menurut usia responden dapat kita temukan setelah kita melakukan penyebaran angket, usia responden dari hasil pengumpulan data angket 53 responden, maka didapat frekuensi data sebagai berikut:

Tabel 5.2.
Usia Responden

Umur Tahun	Jumlah (orang)	Persentase (%)
18 – 25	24	45
26 – 35	21	40
36 – 45	7	13
46– 55	1	2
Total	53	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan karyawan dengan umur 18-25 tahun 45%, hal ini menunjukkan bahwa dengan rentang waktu tersebut memiliki daya tarik lebih

bagi PT Gapura Cabang Pekanbaru. Dengan demikian dapat diartikan PT Gapura Cabang Pekanbaru membutuhkan pekerja dengan umur yang produktif dan memiliki semangat kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan jenjang karir.

5.2.3. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan salah satu acuan suatu perusahaan dalam merekrut karyawan, begitu pula dengan PT Gapura Cabang Pekanbaru, berikut pendidikan responden yang diketahui setelah dilakukan penyebaran angket kepada 53 responden dan tabulasi data maka didapatkan frekuensi pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 5.3.
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA / SMK	46	87
D3 / D4	4	7
S1	3	6
Total	53	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa pendidikan SMA/SMK 87%. Hal ini menunjukkan bahwa PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki standar minimal pendidikan SMA/SMK untuk menjadi karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru. Alasan PT Gapura Cabang Pekanbaru banyak mempekerjakan lulusan SMA/SMK dikarenakan beberapa hal, yaitu : lebih mudah dibimbing dan diarahkan, lulusan SMA /SMK rata-rata masih berusia muda dan diharapkan dapat bekerja dinamis dan

kreatif, juga dapat menekan biaya operasional karena salary yang diminta cenderung lebih kecil dibanding lulusan di atasnya dan yang berpengalaman.

5.2.4. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden diketahui setelah angket yang dibagikan telah dibuat tabulasi data untuk mengetahui sama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4.
Masa Kerja Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	1	2
1-3 Tahun	16	30
>3 Tahun	36	68
Total	53	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa masa kerja >3 tahun 68%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa karyawan sebagian besar belum cukup lama dalam bekerja. Adapun hal ini dikarenakan perusahaan juga menggunakan jasa outsourcing dalam pengadaan tenaga kerja dengan kontrak kerja 2 tahun.

5.3. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijadikan organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan serta dapat menjadi identitas sebuah perusahaan untuk membedakan dengan perusahaan lainnya. Budaya

organisasi suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, (Robbins dan Judge, 2015;355).

Untuk mengetahui hasil data dari penyebaran angket kepada responden tentang budaya organisasi pada PT Gapura Cabang Pekanbaru maka hal ini dapat diketahui dengan cara pengukur terhadap variabel budaya organisasi dengan indikator, inovasi dan pengambilan keputusan, perhatian pada kerincian, orientasi pada hasil, orientasi individu, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian. Adapun hasil pengukuran 9 indikator tersebut sebagai berikut :

5.3.1. Agility

Agility merupakan kemampuan untuk bergerak dengan cekatan, gesit mudah dan cepat. Berikut tanggapan responden sejauh mana karyawan didorong untuk cekatan, cepat dan mudah yang diberikan PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5.
Tanggapan Responden Terhadap Agility

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	34	64,15
Setuju	19	35,85
Cukup Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 39 orang atau 64,15% menjawab sangat setuju. Sebanyak 19 orang atau 35,85% yang menjawab setuju. Dengan demikian dapat diartikan karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru mempunyai karyawan yang berkerja cekatan dalam melaksanakan tugas dan pro aktif disetiap aktivitas kerja sangat baik.

5.3.2. *Courageous*

Courageous Merupakan Kemampuan untuk melakukan sesuatu yang sulit dan menantang yang akan dilakukan oleh karyawan perusahaan. Berikut tanggapan responden terhadap *courageous* pada hasil PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6.
Tanggapan Responden Terhadap *Courageous*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	24	45,28
Setuju	26	49,06
Cukup Setuju	3	5,66
Kurang Setuju	0	0

Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 24 orang atau 45,28% menjawab sangat setuju. Kemudian 26 karyawan atau 49,06% dengan jawaban setuju dan sebanyak 3 karyawan atau 5,66% dengan jawaban cukup setuju. Dengan demikian dapat dilihat bahwa karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik dalam pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam penuh tekanan dan kondisi sulit disetiap aktifitas kerja.

5.3.3. *Consistent*

Consistent yaitu suatu kegiatan yang di lakukan terus-menerus dengan benar dan tekun tanpa mengabaikan hal yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Berikut tanggapan responden terhadap *Consistent* pada hasil PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7.
Tanggapan Responden Terhadap *Consistent*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	39	73,58
Setuju	13	24,53
Cukup Setuju	1	1,89
Kurang Setuju	0	0

Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 39 orang atau 73,58% dengan jawaban sangat setuju. kemudian 13 karyawan atau 24,53% dengan jawaban setuju dan sebanyak 1 orang atau 1,89% yang menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.3.4. *Progressive & Future Proof*

Progressive & Future Proof merupakan sebuah pergerakan maju secara berkelanjutan dan mengantisipasi hal-hal yang akan terdajadi di masadepan dengan memiliki solusi untuk meminimalkan kemungkinan terburuk atau konsekuensi negative bagi perusahaan. Berikut tanggapan responden terhadap *Progressive & Future Proof* PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8.
Tanggapan Responden Terhadap *Progressive*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	25	47,17
Setuju	25	47,17
Cukup Setuju	3	5,66

Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 25 orang atau 47,17% dengan jawaban setuju. Sebanyak 25 karyawan atau 47,17% dengan jawaban setuju dan sebanyak 3 karyawan atau 5,66% dengan jawaban cukup setuju.

Tabel 5.9.
Tanggapan Responden Terhadap *Future Proof*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	33	62,26
Setuju	18	33,96
Cukup Setuju	2	3,77
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 33 karyawan atau 62,26% dengan jawaban sangat setuju. kemudian 18 karyawan atau 33,96% dengan jawaban setuju dan sebanyak 2 orang atau 3,77% dengan jawaban cukup setuju.

Dengan demikian dapat dilihat karyawan PT Gapura cabang Pekanbaru memiliki kemampuan sangat baik dalam mempertahankan kelangsungan usaha perusahaan dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

5.3.5. *Honesty*

Honesty merupakan tindakan yang diinginkan perusahaan seperti mengakui, memberi atau berkata suatu informasi yang apa adanya atau sesuai kenyataan yang terjadi. Berikut tanggapan responden terhadap *honesty* PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.10.
Tanggapan Responden Terhadap *Honesty*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	38	71,70
Setuju	15	28,30
Cukup Setuju	0	
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 38 orang atau 71,70% dengan jawaban sangat setuju. kemudian 15 orang atau 28,30% menjawab setuju. Dengan demikian dapat dilihat karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru

memilik kemampuan yang sangat baik dalam perkataan dan bertindak jujur tanpa pamrih diperusahaan.

5.3.6. *Discipline*

Discipline yang di terapkan oleh perusahaan dalam budaya organisasinya yaitu taat dan patuh yang mengandung nilai-nilai yang dapat dipercaya termasuk yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Berikut tanggapan responden terhadap *discipline* PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.11. berikut ini :

Tabel 5.11.
Tanggapan Responden Terhadap *Discipline*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	30	56,60
Setuju	23	43,40
Cukup Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 30 orang atau 56,60% menjawab sangat setuju. Sebanyak 23 orang atau 43,40% yang menjawab setuju. Dengan demikian dapat dikatakan karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru

memiliki karyawan yang mampu bertanggung jawab dan memanfaatkan sumberdaya yang ada secara optimal.

5.3.7. *Compassion & Care*

Compassion & care merupakan upaya yang memperlihatkan perhatian dan kepedulian yang sangat tulus terhadap para pelanggan yang dapat diwujudkan dalam bentuk tindakan maupun bantuan. Berikut tanggapan responden terhadap *compassion & care* PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12.
Tanggapan Responden Terhadap *Compassion & Care*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	30	56,60
Setuju	23	43,40
Cukup Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 30 orang atau 56,60% menjawab sangat setuju. Sebanyak 23 orang atau 43,40% yang menjawab setuju.. Dengan demikian dapat dikatakan karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki tingkat pelayanan yang sangat baik.

5.3.8. *Passion*

Passion yang di terapkan di perusahaan merupakan Keinginan dan antusiasme karyawan yang sangat kuat terhadap sesuatu. Berikut tanggapan responden terhadap *passion* PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13.
Tanggapan Responden Terhadap *Passion*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	27	50,94
Setuju	25	47,17
Cukup Setuju	1	1,89
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 27 orang atau 50,94% menjawab sangat setuju. Sebanyak 25 orang atau 47,17% yang menjawab setuju dan sebanyak 1 orang atau 1,89% yang menjawab cukup setuju. Dengan demikian dapat dikatakan karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki tingkat *passion* yang sangat baik.

5.3.9. Safety

Safety merupakan bekerja sesuai dengan prosedur (*working instruction*) sehingga mengindarkan para pekerja dari keadaan yang membahayakan, melukai dan mematikan. Berikut tanggapan responden terhadap *safety* PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.14.
Tanggapan Responden Terhadap Safety

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	35	66,04
Setuju	18	33,96
Cukup Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 35 orang atau 66,04% menjawab sangat setuju. Sebanyak 18 orang atau 33,96% yang menjawab setuju. Dengan demikian dapat dilihat PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki keamanan dalam berkerja diterapkan dengan baik.

5.4. Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Budaya Organisasi.

Hasil tanggapan responden tentang budaya organisasi dari beberapa indikator diatas. Untuk mengetahui bagaimana rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi pada PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.15.
Rekapan Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					JUMLAH	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
1	bekerja dengan cekatan dalam melaksanakan tugas dan pro aktif dalam mendapatkan peluang yang ada	34	19	0	0	0	53	4,64
	Bobot Nilai	170	76	0	0	0	246	
2	berani melakukan pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam kondisi sulit dan penuh tekanan	24	26	3	0	0	53	4,39
	Bobot Nilai	120	104	9	0	0	233	

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					JUMLAH	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
3	melaksanakan pekerjaan dengan memegang teguh prinsip yang benar serta menjadi teladan bagi orang lain	39	13	1	0	0	53	4,71
	Bobot Nilai	195	52	3	0	0	250	
4	inovatif untuk mempertahankan kelangsungan usaha perusahaan.	25	25	3	0	0	53	4,41
	Bobot Nilai	125	100	9	0	0	234	
5	mematuhi aturan, kebijakan serta perundangan yang berlaku	33	18	2	0	0	53	4,58
	Bobot Nilai	165	72	6	0	0	243	
6	berkata dan bertindak jujur tanpa pamrih dan berpikir positif	38	15	0	0	0	53	4,71

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					JUMLAH	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
	Bobot Nilai	190	60	0	0	0	250	
7	menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan memanfaatkan sumber daya secara optimal	30	23	0	0	0	53	4,56
	Bobot Nilai	150	92	0	0	0	242	
8	bersikap ramah, santun dan memberikan solusi terbaik	30	23	0	0	0	53	4,56
	Bobot Nilai	150	92	0	0	0	242	
9	energik, pantang menyerah untuk menghasilkan kinerja terbaik	27	25	1	0	0	53	4,49
	Bobot Nilai	135	100	3	0	0	238	

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					JUMLAH	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
10	peduli terhadap kesehatan, keamanan dan keselamatan	34	18	0	0	0	53	4,66
	Bobot Nilai	175	72	0	0		247	
TOTAL RATA-RATA								4,57

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi PT Gapura Cabang Pekanbaru skor rata-rata 4,57 dengan kategori sangat baik. Sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi yang berlakudi PT Gapura Cabang 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.

5.5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dengan memperhatikan waktu dan peluang yang ada sehingga memberikan kontribusi ekonomi perusahaan. Untuk mengetahui hasil data dari penyebaran angket kepada responden tentang kinerja karyawan PT Gapura Cabang 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 :

5.5.1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan, Berikut tanggapan responden terhadap kuantitas PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.16. berikut ini :

Tabel 5.16.
Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	26	49,06
Setuju	25	47,17
Cukup Setuju	2	3,77
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang atau 49,06% menjawab sangat setuju. Sebanyak 25 orang atau 47,17% yang menjawab setuju dan 2 orang atau 3,77% menjawab cukup setuju. Dengan demikian dapat dikatakan

karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki karyawan yang memahami kuantitas dari perusahaan yang sudah ditetapkan.

5.5.2. Kualitas

Kualitas kerja pada sebuah perusahaan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan yang sudah ditentukan perusahaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Berikut tanggapan responden terhadap kualitas PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.17.
Tanggapan Responden Terhadap Kualitas

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	32	60,38
Setuju	20	37,74
Cukup Setuju	1	1,89
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 32 orang atau 60,38% menjawab sangat setuju. Sebanyak 20 orang atau 37,74% yang menjawab setuju dan 1 orang atau 1,89% menjawab cukup setuju. Dengan demikian PT Gapura

Cabang Pekanbaru memiliki kualitas yang sangat baik dipahami dan diterapkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

5.5.3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat dilihat PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki karyawan yang memahami ketepatan waktu dari perusahaan yang sudah ditetapkan. Berikut tanggapan responden terhadap kualitas PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.18.
Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	37	69,81
Setuju	15	28,30
Cukup Setuju	1	1,89
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 37 orang atau 69,81% dengan jawaban sangat setuju. Kemudian 15 orang atau 28,30% dengan jawaban setuju dan 1 orang atau 1,89% dengan jawaban cukup setuju. Dengan

demikian PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki kedisiplinan waktu yang sangat baik.

5.5.4. Kehadiran

Kehadiran karyawan diperusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu. Berikut tanggapan responden terhadap kehadiran PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19.
Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	28	52,83
Setuju	22	41,51
Cukup Setuju	3	5,66
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 28 orang atau 52,83% menjawab sangat setuju. Sebanyak 22 orang atau 41,51% yang menjawab setuju dan 3 orang atau 5,66% menjawab cukup setuju. Dengan demikian PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki kehadiran yang sangat baik.

5.5.5. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Berikut tanggapan responden terhadap kemampuan bekerja sama PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.20. berikut ini :

Tabel 5.20.
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Sama

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	33	62,26
Setuju	18	33,96
Cukup Setuju	2	3,77
Kurang Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	53	100%

Sumer : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat adanya yang menjawab 33 orang atau 62,26% sangat setuju. Kemudian 18 orang atau 33,96% dengan jawaban setuju dan 2 orang atau 3,77% menjawab cukup setuju. Dengan demikian karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru memiliki kemampuan dalam bekerja sama dengan sangat baik.

Untuk mengetahui bagaimana rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

5.6. Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Kinerja

Tabel 5.21.
Rekapan Tanggapan Responden Tentang Kinerja.

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					JUMLAH	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
1	mengerjakan seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya.	26	25	2	0	0	53	4,45
	Bobot Nilai	130	100	6	0	0	236	
2	Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	32	20	1	0	0	53	4,58
	Bobot Nilai	160	80	3	0	0	243	
3	Berkerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	37	15	1	0	0	53	4,68
	Bobot Nilai	185	60	3	0	0	248	
4	selalu memprioritaskan kehadiran ditempat kerja	28	22	3	0	0	53	4,47

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					JUMLAH	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
	Bobot Nilai	140	88	9	0	0	237	
5	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan	33	18	2	0	0	53	4,58
	Bobot Nilai	165	72	6	0	0	243	
TOTAL RATA-RATA								4,55

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja PT Gapura Cabang Pekanbaru rata-rata 4,55 dengan kategori sangat baik. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru saat ini dalam keadaan sangat baik.

5.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

5.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi (X) dapat dilihat pada tabel seperti berikut:

Tabel 5.22.
Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi (X)

No	Variabel X	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	X1	0,772	0,344	Valid
2	X2	0,471	0,344	Valid

No	Variabel X	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
3	X3	0,652	0,344	Valid
4	X4	0,743	0,344	Valid
5	X5	0,689	0,344	Valid
6	X6	0,574	0,344	Valid
7	X7	0,601	0,344	Valid
8	X8	0,623	0,344	Valid
9	X9	0,732	0,344	Valid
10	X10	0,679	0,344	Valid

Sumber : Olah data 2020.

Dari hasil uji validitas diperoleh hasil bahwa dari 10 item pernyataan pembentuk variabel budaya organisasi (X) dimana seluruhnya telah mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,344. Maka seluruhnya item sudah dinyatakan valid.

Tabel 5.23.
Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)

No	Variabel Y	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	Y1	0,622	0,344	Valid
2	Y2	0,390	0,344	Valid
3	Y3	0,628	0,344	Valid
4	Y4	0,786	0,344	Valid
5	Y5	0,614	0,344	Valid

Sumber : Olah data 2020.

Dari angka pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah 53 responden yang dinyatakan signifikan dibutuhkan nilai *r hitung* sebesar 0,344 untuk dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh hasil bahwa dari 5 item pernyataan pembentuk variabel kinerja (X) dimana seluruhnya telah mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,344. Maka seluruhnya item sudah dinyatakan valid.

5.7.2. Uji Reliabilitas

Instrument diatas dapat diuji reliabilitasnya menggunakan teknik *sprlithaly* yaitu memisah-misahkan nilai-nilai *instrument* yang hasilnya ganjil dan genap, dan hasil perhitungan uji reliabilitas dari variabel budaya organisasi (X) dan Kinerja (Y) yang dapat dilihat sebagai berikut dibawah ini:

Tabel 5.24.
Hasil Pengujian Reliabilitas Budaya Organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,848	10

Sumber : Olah data 2020.

Dari angka yang termuat pada table di atas dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan reliabilitas terhadap ke-10 item pernyataan pembentuk variabel budaya organisasi adalah menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* = 0,848 dan nilai *r* table 0,344 berarti reliabel karena *Alpha* lebih besar dari *r* tabel.

Tabel 5.25.
Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,576	5

Sumber : Olah data 2020.

Dari angka yang termuat pada table di atas dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan reliabilitas terhadap ke-5 item pernyataan pembentuk variabel budaya organisasi adalah menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* = 0,576 dan nilai *r* table 0,344 berarti reliabel karena *Alpha* lebih besar dari *r* table

5.8. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah untuk memprediksikan nilai variable bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil penghitungan masing-masing variabel maka data tersebut dimasukkan/diproses kedalam program komputer SPSS versi 20 untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru sehingga diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 5.26.
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t Hitung	Sig.
	Koefisien	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,719	1,970		2,395	0,020
Budaya Organisasi (X)	0,395	0,043	0,790	9,191	0,000

a. Dependent Variable: Total_Y
Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.26 dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = 4,719 + 0,395 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Konstanta sebesar 4,719 artinya jika variabel budaya organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah sebanyak 4,719

- b. Koefisien regresi X variabel budaya organisasi 0,395 artinya jika variabel budaya organisasi naik 1 satuan, maka variable kinerja karyawan pada PT gapura cabang pekanbaru meningkat sebesar 0,395

5.9. Uji t

Uji t dalam regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen budaya organisasi (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka peneliti akan menggunakan uji t sebagai berikut:

H_0 dapat di terima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan table distribusi t student dapat dilihat rumus t Tabel sebagai berikut:

$$t_{Tabel} = \alpha / 2 ; n - (k + 1)$$

$$t_{Tabel} = 0,05 / 2 ; 53 - (1 + 1)$$

$$t_{Tabel} = 0,025 ; 51$$

Berdasarkan data t table menghasilkan nilai sebesar: 2,007.

Berikut uji parsial (t) atas variable bebas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27.
Hasil Perhitungan Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t Hitung	Sig.
	Koefisien	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4,719	1,970		
Budaya Organisasi (X)	0,395	0,043	0,790	9,191	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 9,191, sedangkan untuk nilai t tabel memiliki nilai sebesar 2,007. Dimana t hitung > t tabel maka, H_a diterima dan H_0 ditolak, yang mana berarti variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.

5.10. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.28

Tabel 5.28.
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,790 ^a	0,624	0,616	1,057

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi dapat dijelaskan hasil regresi ini memberikan nilai *R Square*= 0,616. Jadi, 61,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi pada PT Gapura Cabang pekanbaru.

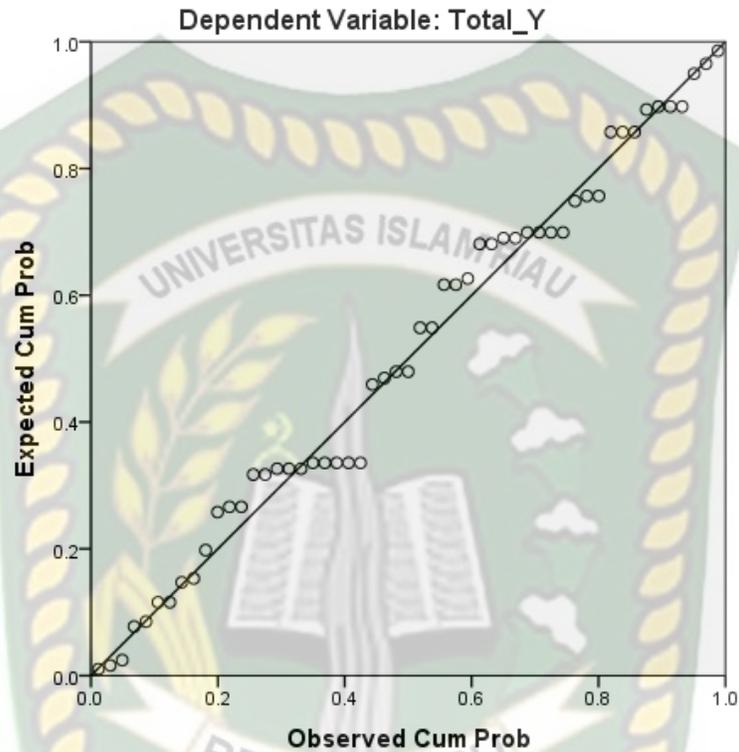
5.11. Uji Asumsi Klasik

5.11.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Gambar 5.1.
Kurva normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



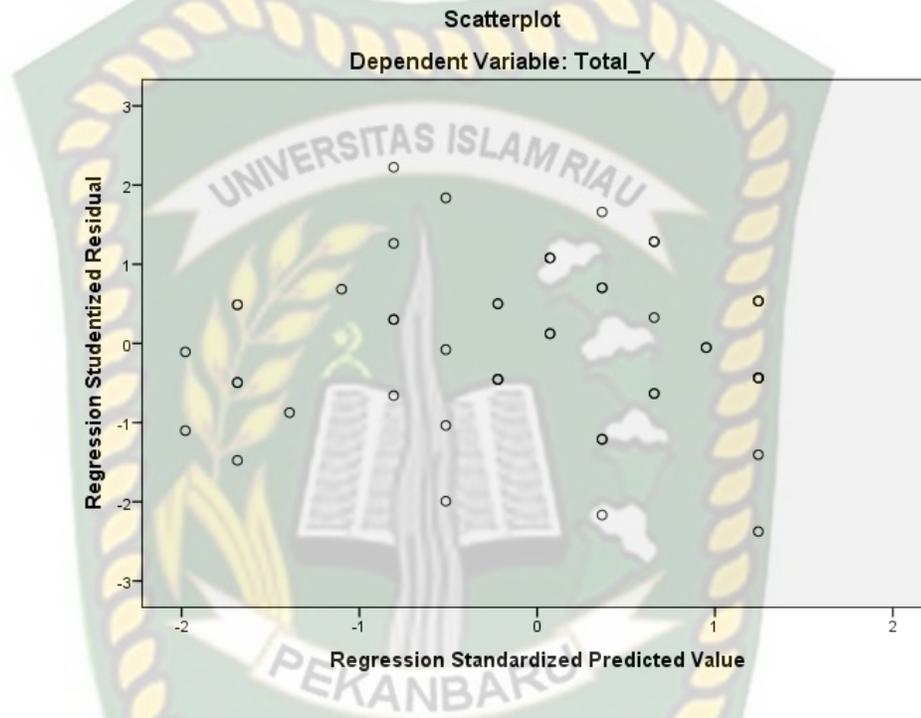
Berdasarkan gambar 5.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

5.11.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya.

Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 5.2.
Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel X yaitu budaya organisasi.

5.12. Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini telah menganalisa tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil analisis regresi linier sederhana diketahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 4,719 + 0,395X$, persamaan ini berarti nilai konstanta menunjukkan bahwa pada saat variabel budaya organisasi bernilai nol maka nilai variabel kinerja akan bernilai 4,719. Sedangkan ketika terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,395 satuan.

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 *coeffisien* nilai t hitung (9,191) lebih besar dari nilai t tabel (2,007), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru.

Uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengukur perbandingan pengaruh yang diberikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru. Dari hasil yang diperoleh bahwa *R square* sebesar 0,616 dimana angka tersebut menunjukkan 61,6% adalah kontribusi yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan sebesar 38,4% 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.

Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal terhadap PT Gapura Cabang Pekanbaru. Dari hasil yang diperoleh bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan. Sedangkan pada uji heteroskedastisitas titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel X yaitu budaya organisasi.

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.

Budaya organisasi yang tepat dalam penerapan akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturaran 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 aktifitas pekerjaan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

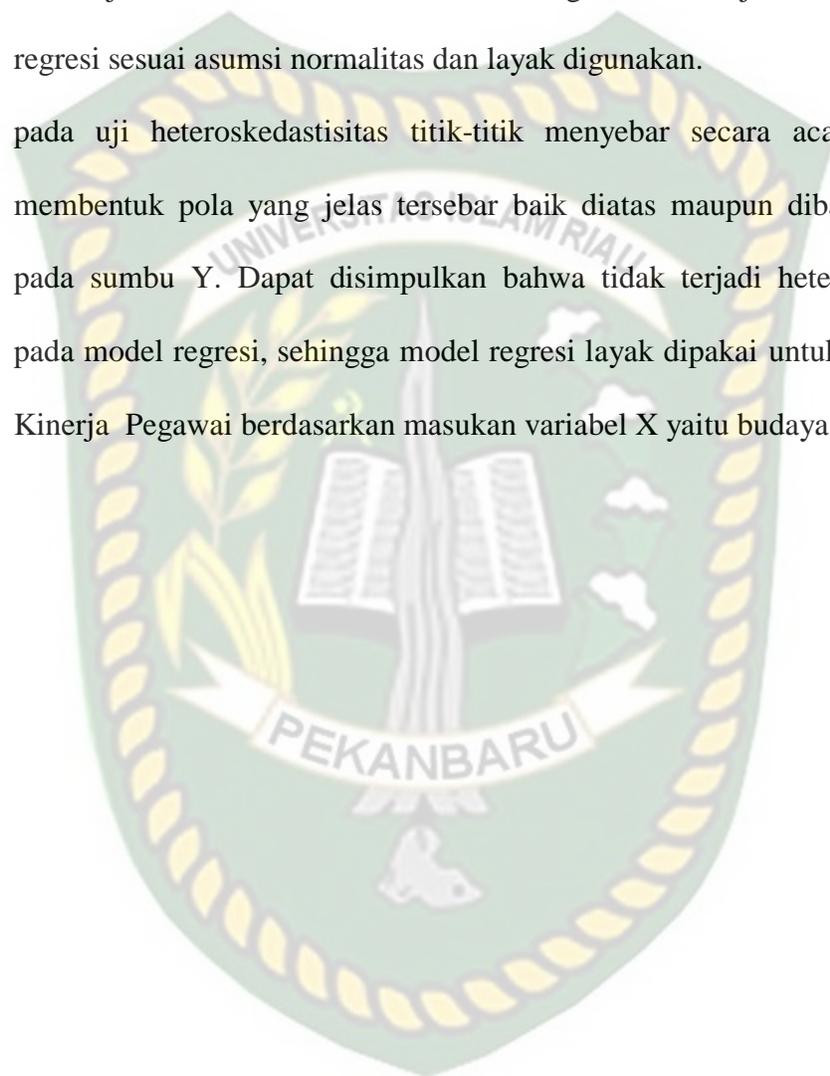
BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Dari adanya Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru yang dilakukan ternyata sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dilakukan
2. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas.
3. Pada persamaan regresi dan budaya organisasi terhadap kinerja yaitu: $Y = 4,719 + 0,395X$, jika budaya organisasi bertambah 1 satuan yang mana kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,395 dengan asumsi variable produktivitas kerja dalam keadaan tetap.
4. Pada uji t mempunyai pengaruh yang signifikan antara variable budaya organisasi terhadap variabel kinerja dengan hasil t hitung lebih besar dari pada t table yaitu $9,191 > 2,007$, artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.
5. R^2 square budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,616 atau 61.6% artinya kinerja dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 38.4% di pengaruhi oleh faktor lain.

6. Pada uji normalitas Dari hasil yang diperoleh bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.
7. pada uji heteroskedastisitas titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel X yaitu budaya organisasi.



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 Gapura Cabang 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 Gapura Cabang 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 karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru, hal tersebut hendaknya menjadi perhatian untuk perusahaan PT Gapura Cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arijanto, Agus, 2014. Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisni, Rajawali Pers, Jakarta
- Erni, 2011. Organisasi Budaya Organisasi dalam Perspektip EkonoI, Alfabeta, Bandung.
- Danang Sunyoto, 2011. Burhanudin, Prilaku Organisasi, CAPS, Yogyakarta.
- Herfina, Yosi, 2014. “Pengaruh BUdaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN(Persero) Wilayah Riau dan KEPRI Area Pekanbaru. Skripsi Fakultas Ekonomi,Univesitas Islam Riau,Pekanbaru.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia, Rajawali Pers, Jakarta.
- Khaerul, Umam, 2010. Perilaku Organisas., Pustaka Setia,Bandung.
- Marwansyah, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Alfabeta, Bandung.
- Moheriono, 2012. Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama(IKU) Bisnis dan Publik., Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Mustopa, Imam, 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhdap Kinerja Karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru”, Skripsi Sekolah Tinggi Ekonomi, Persada Bunda, Pekanbaru
- Nyoto, 2015. Metodologi Penelitian, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal, 2019. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Rajawali Pres, Jakarta.
- Sopiah, 2008. Perilaku Organisasi, CV Andi Offset, Yogyakarta.

- Sri Indrastuti, 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik Edisi Revisi, UR Press, Pekanbaru
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2015. Perilaku Organisasi, Salemba Empa edisi 16, Jakarta.
- Sutrisno, 2010. Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, 2010. Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010. Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengaruh SDM, Cetakan pertama, Pustaka Pelajar, Jogjakarta.
- Sugiono, 2012. Metodologi Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.
- Sugiono, 2015. Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2010., Manajemen Kinerja Edisi ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wukir, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Multi Presindo, Yogyakarta