

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) UNIT MARIHAT PEMATANGSIANTAR

Oleh:

Ignatius Julius Winata Sarumaha
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis: 1) Gambaran budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar. 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar yang berjumlah 237 orang dengan rumus slovin maka jumlah sampel sebanyak 150 orang. Variabel bebas pada penelitian ini adalah budaya organisasi, dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, teknik kuesioner dan teknik dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien kolerasi dan determinasi serta uji-t.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Karyawan menyatakan bahwa budaya organisasi sudah baik dan kinerja karyawan sudah tinggi. 2) Hasil analisis regresi adalah $y = 14,288 + 0,743X$, berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Hasil analisis kolerasi diperoleh nilai r sebesar $r = 0,690$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi sebesar 47,5%. 4) Hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar.

Adapun saran dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan budaya organisasi maka pimpinan menjadi motivator dalam pelaksanaan tata tertib organisasi dan lebih meningkatkan pengawasannya terhadap kedisiplinan karyawannya. Agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan maka diberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang malas hadir ke kantor. Dengan demikian diharapkan sanksi tersebut dapat memberikan efek jera kepada karyawan tersebut dan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstraction

The purpose of this research is to examine and analyze: 1) A description of organizational culture and employee performance in Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar. 2) The influence of organizational culture on employee performance in Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar. This research was held by using qualitative decriptive analyze method and quantitative decriptive analyze. The population that used in this research were 237 employees of Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar with the slovin's formula the total sample be 150 employees. The independent variable in this research is the organizational culture, and the dependent variable is the performance of the employee. Data was collected by using interviews, questionnaires and documentation. The technique of analyzing the data is by using simple linear regression, correlation coefficient of determination and t-test.

The results of the research can be concluded as: 1) Employees stated that organizational culture was good and employee performance in high categorize. 2) The results of the regression analyze are $y = 14,288 + 0,743X$, there was positive influence of organizational culture on employee performance. 3) The results of the analyze obtained correlation r value of $r = 0,690$ means that there is a strong and positive relationship between the culture of the organization and the performance of employees Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar. High to low of employee performance can be explained by the organizational culture of 47.5%. 4) T-test H_0 is rejected and H_a accepted, that mean organizational culture positive effect and significant on the performance of the employees in Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar.

The advice from the research concludes that to improve the organizational culture, the leadership becomes a motivator in the implementation of the order of organization and further improve its oversight of employee discipline. In order for the employee's performance can be improved then given strict sanctions to employees who are lazy to attend to the office. It is expected that sanctions can provide a deterrent effect to the employee and can be an example for other employees.

Keywords: Organizational Culture and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling strategis karena ia merupakan faktor penggerak kegiatan organisasi. Dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan adanya kenyamanan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan juga keharmonisan dalam berinteraksi dengan karyawan lainnya.

Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar merupakan salah satu perusahaan yang melakukan penelitian terhadap kecambah kelapa sawit untuk mendapatkan bibit kelapa sawit yang unggul. Dalam mendukung pelaksanaan tugasnya sebagai lembaga riset, PPKS unit Marihat Pematangsiantar memiliki sumber daya manusia yang ahli dalam penelitian ini. Fenomena kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama masih dalam kategori CT, R, SR. Oleh karena itu, salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah melalui penerapan dan pelaksanaan budaya organisasi.

Budaya organisasi yang diterapkan meliputi aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi. Aturan perilaku yang diamati pada kantor PPKS unit Marihat Pematangsiantar yaitu ketika para karyawan berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum. Norma mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan. Nilai dominan artinya setiap karyawan akan membagi ilmu pengetahuan mereka kepada karyawan yang belum mengerti untuk membantu meningkatkan kemampuan karyawan lainnya. Filosofi pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat mencakup kebijakan yang membentuk kepercayaan mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlukan. Aturan yang diterapkan pada kantor PPKS unit Marihat Pematangsiantar terkait dengan pelaksanaan disiplin dan beberapa ketentuan yang harus dilaksanakan setiap karyawan. Iklim organisasi yaitu hubungan pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar karyawan pada kantor PPKS unit Marihat Pematangsiantar tetap dijaga dengan baik.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematangsiantar?
- b. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematangsiantar?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematangsiantar.

- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematangsiantar.

4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat, Jln. Besar Tanah Jawa KM. 5.0 Pematangsiantar, Kabupaten Simalungan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit marihat sebanyak 237 orang. Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin maka sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah 150 orang.

Penelitian dalam studi ini adalah dengan metode analisa deskriptif yaitu metode analisa yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyusun, mengklarifikasi dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga mendapat gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Adapun desain penelitian yang penulis gunakan adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner, teknik wawancara dan teknik dokumentasi. Jenis data yang dikumpulkan penulis adalah Data Kualitatif dan Data Kuantitatif. Untuk menganalisa apa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Deskriptif Kualitatif dan Deskriptif Kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi akan berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkannya, organisasi tersebut perlu melakukan manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler (2004:5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut Rivai (2004:5), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Timothy (2008:256), budaya organisasi merupakan sebuah sistem bersama yang dianut para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Cushway dan Lodge dalam Nawawi (2003:283), budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan

nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan Sutrisno (2010:2), yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Pada dasarnya budaya organisasi merupakan suatu identitas bagi sebuah organisasi. Semakin kuat suatu budaya yang diterapkan oleh anggota organisasi, maka akan semakin kuat suatu karakteristik budaya organisasi yang melekat dalam suatu organisasi. Karakteristik inilah yang memberikan suatu jati diri atau perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Luthans (2006:125), budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik penting yaitu sebagai berikut:

- a. Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- b. Norma. Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang banyak perusahaan menjadi "jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit."
- c. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
- d. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlukan.
- e. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- f. Iklim organisasi. Ini merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

3. Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi. Menurut Wibowo (2011:7), kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil kerja namun termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Sedarmayanti (2007:87), kinerja merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut Mathis dan John (2006:113), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mathis dan John (2006:378), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil yaitu volume kerja yang dihasilkan.
- b. Kualitas dari hasil yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c. Ketepatan Waktu dari hasil yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d. Kehadiran yaitu kehadiran setiap harinya di tempat kerja.
- e. Kemampuan Bekerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan dalam melakukan pekerjaan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan, maka Luthans (2002:122), menyatakan bahwa budaya organisasi mengarahkan perilaku anggota organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi tersebut. Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi dan membantu anggota organisasi untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi sehingga kinerja anggota organisasi dapat optimal sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Menurut Mondy (2010:259), budaya korporat perusahaan bisa membantu atau menghambat kinerja karyawannya. Budaya yang tidak saling percaya tidak akan memberikan lingkungan yang dibutuhkan untuk mendorong kinerja tinggi oleh individu ataupun tim.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Analisa Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran/deskripsi mengenai tanggapan dari responden mengenai Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada kantor Pusat Penelitian Kepala Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomenal dari variabel penelitian pada saat sekarang ini.

Adapun penetapan kriteria nilai data-data jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Kriteria:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Jumlah kelas = 5

Dari rumus di atas diperoleh interval kelas 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1) Gambaran Budaya Organisasi pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar

Untuk dimensi aturan-aturan perilaku yang diamati dengan indikator perilaku dalam acara ritual diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21 dengan kriteria sangat baik karena sebagian karyawan ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi baik yang bersifat kerohanian maupun kegiatan umum lainnya. Adapun untuk indikator perilaku dalam bahasa umum berada pada nilai rata-rata 4,02 dengan kriteria baik karena para karyawan menggunakan bahasa Indonesia sebagai bahasa pengantar dalam lingkungan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar.

Kemudian untuk dimensi norma dengan indikator sikap dan perilaku pimpinan berada pada nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria baik, dimana bawahan sangat menghormati pimpinannya. Sedangkan untuk indikator sikap dan perilaku karyawan berada pada nilai rata-rata 3,99 dengan kriteria baik, dimana setiap karyawan menjaga sikap dan perilaku mereka kepada karyawan lainnya untuk tetap memelihara keharmonisan dalam bekerja.

Selanjutnya dimensi nilai dominan dengan indikator standar efektifitas berada pada nilai rata-rata 4,01 dengan kriteria baik, dimana setiap karyawan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar berupaya untuk meningkatkan cara kerja yang lebih efektif. Sementara itu, untuk indikator standar efisiensi berada pada nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria baik, dimana setiap karyawan berupaya menggunakan jam kerja yang telah diberikan kepadanya seefisien mungkin.

Untuk dimensi filosofi dengan indikator penerapan kebijakan berada pada nilai rata-rata 3,92

dengan kriteria jawaban baik. Para karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar percaya akan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang baik. Sedangkan untuk dimensi toleransi sesama anggota organisasi berada pada nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban baik. Para karyawan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar menghargai dan menghormati karyawan lainnya.

Kemudian untuk dimensi aturan dengan indikator aturan yang berlaku berada pada nilai rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik. Para karyawan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar tetap mematuhi peraturan-peraturan yang telah diterapkan perusahaan. Sementara untuk indikator sanksi yang berlaku berada pada nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, karena para karyawan mendukung sanksi yang diberikan kepada yang melanggar peraturan sesuai dengan prosedur perusahaan.

Selanjutnya untuk dimensi iklim organisasi dengan indikator kondisi fisik lingkungan kerja berada pada nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria baik, dimana para karyawan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar sudah diberikan fasilitas yang cukup memadai dalam membantu pengerjaan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Sedangkan untuk indikator hubungan antar anggota berada pada nilai rata-rata 4,01 dengan kriteria baik, dimana setiap karyawan tetap menjaga kenyamanan dan keharmonisan hubungan mereka.

Secara keseluruhan budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,21 dengan jawaban kriteria sangat baik dari dimensi aturan perilaku yang diamati dengan pertanyaan keteraturan berperilaku dalam acara-acara ritual. Sedangkan nilai rata-rata yang paling rendah sebesar 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik dari dimensi aturan dengan pertanyaan pelaksanaan tata tertib organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan dampak yang positif terhadap karyawan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

2) Gambaran Kinerja Karyawan pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar

Dilihat bahwa pada dimensi kuantitas dengan indikator volume kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,16 dengan kategori tinggi dimana tingkat pencapaian target kerja karyawan selalu baik karena setiap karyawan selalu meningkatkan kinerjanya. Pada indikator lama tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 dan dikategorikan tinggi, karena setiap

karyawan menyelesaikan pekerjaannya utamanya dengan baik.

Untuk dimensi kualitas pada indikator hasil kerja diperoleh nilai rata-rata 4,16 dan dikategorikan tinggi karena setiap karyawan menjalankan tugasnya dan berdasarkan standar perusahaan. Pada indikator ketelitian diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 dikategorikan tinggi, karena setiap karyawan berusaha melewati standar perusahaan dengan meningkatkan kinerjanya agar semakin tinggi.

Selanjutnya untuk dimensi ketepatan waktu dengan indikator tenggat waktu dengan karyawan lain diperoleh nilai rata-rata 4,16 dikategorikan tinggi karena setiap karyawan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya agar tidak ada waktu yang terbuang sia-sia. Untuk indikator tenggat waktu dengan standar perusahaan diperoleh nilai rata-rata 4,20 yang dikategorikan tinggi karena setiap karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Untuk dimensi kehadiran dengan indikator waktu datang pulang diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14 yang dikategorikan tinggi, karena setiap karyawan hadir tepat waktu. Kemudian pada indikator tingkat kehadiran selama bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 yang dikategorikan tinggi karena pemberian sanksi akan membuat setiap karyawan selalu datang tepat waktu. Pada indikator tingkat kehadiran saat kegiatan tertentu diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14 yang dikategorikan tinggi karena dengan memberikan kegiatan-kegiatan maka memotivasi karyawan untuk hadir.

Selanjutnya untuk dimensi kemampuan bekerjasama dengan indikator tingkat kerja sama diperoleh nilai rata-rata 3,96 dikategorikan tinggi dikarenakan masih belum semua karyawan dapat bekerjasama dengan baik. Pada indikator adaptasi situasi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,16 yang dikategorikan tinggi karena setiap karyawan mampu beradaptasi dengan kerjaan yang berubah-ubah. Untuk indikator adaptasi teknologi baru diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11 yang dikategorikan tinggi karena setiap karyawan mampu bekerja sama dengan pimpinan dengan baik.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.475	.472	3.99478

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 17

Secara keseluruhan kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 4,11 dengan kriteria jawaban tinggi. Nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,20 dengan kriteria jawaban tinggi pada dimensi ketepatan waktu dengan pertanyaan efisiensi waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata yang paling rendah sebesar 3,92 dengan kriteria jawaban tinggi pada dimensi kehadiran dengan pertanyaan tingkat kehadiran karyawan selama bekerja. Hal ini membuktikan

bahwa kinerja karyawan pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya

b. Analisa Deskriptif Kuantitatif

1) Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang berfungsi sebagai petunjuk arah hubungan yang terjadi antara variabel dependen dan variabel independen. Untuk melihat ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar, digunakan analisis regresi linier sederhana. Maka dilakukan perhitungan menggunakan SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi: $Y = a + bX$.

Tabel 2
Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	14.288	3.045	
1 Budaya Organisasi	.743	.064	.690

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 17

Dari hasil analisis regresi dengan program SPSS versi 17 pada tabel 2 di atas diperoleh persamaan regresi: $Y = 14,288 + 0,743X$, artinya variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar.

2) Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas (budaya organisasi) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja).

Tabel 3
Korelasi dan Koefisien Determinasi

Dari tabel 3 di atas didapat nilai $r = 0,690$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) 0,475 yang artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 47,5% selebihnya 52,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, dan lain-lain.

3) Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diketahui budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat berhubungan, untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4
Perkiraan nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.692	.000
Budaya organisasi	11.581	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 17

Pada tabel 4 di atas didapat $t_{hitung} 11,581 > t_{tabel}$ dengan *degree of freedom* (df) = n-2 (150-2 = 148) sebesar 1,976 atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Budaya Organisasi pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar

Berdasarkan dimensi yang digunakan dan hasil penelitian yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang ada pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar dapat dikatakan baik, dari segi aturan-aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan kuesioner yang dibagikan penulis kepada karyawan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,93 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih di bawah nilai rata-rata. Untuk dimensi filosofi dengan pertanyaan penerapan kebijakan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasinya yaitu pimpinan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar melakukan rapat dengan para karyawan untuk membahas kebijakan yang perlu diubah sehingga kebijakan tersebut disepakati seluruh karyawan sebagai pedoman dan dilaksanakan.

Untuk dimensi aturan dengan pertanyaan pelaksanaan tata tertib organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasinya yaitu pimpinan menjadi motivator dalam pelaksanaan tata tertib organisasi dan lebih meningkatkan pengawasannya terhadap

kedisiplinan karyawannya. Untuk pertanyaan sanksi yang diberikan apabila melanggar tata tertib organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasinya yaitu dengan meningkatkan jumlah sanksi yang diberikan sehingga hal ini dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar tata tertib organisasi.

Selanjutnya untuk dimensi iklim organisasi dengan pertanyaan kondisi fisik lingkungan organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasinya yaitu pimpinan harus adil dalam memfasilitasi karyawannya supaya tidak ada lagi kecemburuan yang dapat merusak kenyamanan dan keharmonisan para karyawan bekerja. Ketika hal-hal tersebut dilakukan dengan baik maka pendekatan antara pimpinan dengan karyawan dan pendekatan antar karyawan akan semakin baik. Tidak akan ada lagi kecemburuan terhadap karyawan lainnya sehingga para karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

b. Kinerja Karyawan pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula hasil produktivitas perusahaannya, dan sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan tersebut. Berdasarkan dimensi yang digunakan dan hasil penelitian yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar dikatakan baik, dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Hal ini dibuktikan berdasarkan kuesioner yang dibagikan penulis, dari total rata-rata responden memberi nilai 4,11 dengan kriteria jawaban tinggi.

Ada beberapa aspek yang dinilai tinggi namun masih di bawah nilai rata-rata. Pada dimensi kualitas, dengan pertanyaan ketelitian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 dengan kriteria tinggi. Cara mengatasinya yaitu pimpinan melakukan pemeriksaan berkala artinya, pekerjaan tersebut diperiksa oleh karyawan yang berbeda tetapi dalam bidang yang sama sehingga ketelitiannya lebih akurat.

Untuk dimensi kehadiran dengan pertanyaan kehadiran karyawan selama bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 dengan kriteria jawaban tinggi. Artinya para karyawan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar dituntut untuk selalu hadir di kantor kecuali berhalangan untuk hadir. Akan tetapi beberapa karyawan masih ada yang tidak hadir tanpa adanya pemberitahuan kepada perusahaan alasannya tidak hadir. Cara mengatasinya yaitu pimpinan kantor

Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang malas hadir ke kantor. Dengan demikian diharapkan sanksi tersebut dapat memberikan efek jera kepada karyawan tersebut dan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya.

Selanjutnya untuk dimensi kemampuan bekerjasama dengan pertanyaan tingkat kerja sama dengan karyawan lain selama bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dengan kriteria jawaban tinggi. Artinya para karyawan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar mengerjakan pekerjaan mereka dengan kerja sama. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak mengindahkannya. Cara mengatasinya yaitu pimpinan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar menanyakan alasan karyawan tersebut tidak ingin bekerjasama kemudian mengambil kebijakan tanpa ada yang dirugikan. Untuk pertanyaan proses adaptasi terhadap teknologi baru yang mendukung pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 4,11 dengan kriteria jawaban tinggi. Cara mengatasinya yaitu pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawannya tentang penggunaan program baru tersebut sebelum menerapkan atau mengaplikasikannya.

Unsur penting dalam memajukan suatu organisasi atau perusahaan berada pada kinerja karyawannya. Semakin baik kinerja karyawannya maka semakin baik pula hasil pencapaian organisasi atau perusahaan tersebut, sebaliknya semakin rendah kinerja karyawannya maka akan berpengaruh buruk juga pada tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu yang dapat dilakukan adalah meningkatkan budaya organisasi. artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan yang diberikan kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Hasil analisis kualitatif tentang budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,21 dengan jawaban kriteria sangat baik dari dimensi aturan perilaku yang diamati dengan pertanyaan keteraturan berperilaku dalam acara-acara ritual. Sedangkan nilai rata-rata yang paling rendah sebesar 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik dari dimensi aturan dengan pertanyaan pelaksanaan tata tertib organisasi.
- Hasil analisis kualitatif tentang kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 4,11 dengan kriteria jawaban tinggi. Nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,20 dengan kriteria jawaban tinggi pada dimensi ketepatan waktu dengan pertanyaan efisiensi waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata yang paling rendah sebesar 3,92 dengan

kriteria jawaban tinggi pada dimensi kehadiran dengan pertanyaan tingkat kehadiran karyawan selama bekerja.

- Dari analisis regresi didapat $y = 14,288 + 0,743X$, artinya variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar.
- Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi (r) = 0,690 artinya terdapat hubungan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi = 47,5%, yang artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 47,5% oleh budaya organisasi selebihnya 52,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi
- Melalui pengolahan uji hipotesis didapat $t_{hitung} = 11,581 > t_{tabel}$ dengan *degree of freedom* (df) = n-2 (150-2=148) sebesar 1,976 atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar.

2. Saran

- Agar penerapan budaya organisasi dapat berjalan dengan baik maka pimpinan menjadi motivator dalam pelaksanaan tata tertib organisasi dan lebih meningkatkan pengawasannya terhadap kedisiplinan karyawannya.
- Agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan maka pimpinan kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang malas hadir ke kantor. Dengan demikian diharapkan sanksi tersebut dapat memberikan efek jera kepada karyawan tersebut dan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya.
- Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum mengungkapkan seluruh variabel budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) unit Marihat Pematangsiantar. Sebagai tambahan masukan kepada peneliti selanjutnya perlu menambah variabel penelitian seperti kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, dan lain-lain.

E. DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Prenhallindo.

- Ghozali, Imam, 2006, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Cetakan Keempat, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
-, 2007, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky, W, 2003, **Manajemen**, Jilid Dua, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred, 2002, **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta: Penerbit Andi.
-, 2006, **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya.
-, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Bandung : Refika Aditama.
- Manik, Jenri, Horasman, 2013, **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa sawit (PPKS) Unit Marihat Pematangsiantar**, Pematangsiantar: STIE Sultan Agung Pematangsiantar. Skripsi
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, **Human Resource Mangement**, Jakarta : Salemba Empat.
-, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 10, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
-, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H, 2003, **Kepemimpinan Mengefektifkan**, Yogyakarta: Gajah Mada Pers.