

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan suatu output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan akhir sebuah perusahaan. Pada Sekolah X di Bandung ditemukan fenomena dalam hal budaya organisasi dimana masih terdapat karyawan yang memiliki sikap, nilai dan perilaku yang tidak sejalan dengan organisasi serta kualitas internal lingkungan kerja yang masih belum optimal dimana hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) bagaimana persepsi karyawan mengenai budaya organisasi 2) bagaimana persepsi karyawan mengenai iklim kerja 3) bagaimana persepsi karyawan mengenai kinerja 4) apakah budaya organisasi dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Data diperoleh dari 50 responden dengan cara sensus dimana seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Analisis data pada penelitian ini meliputi uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas; analisis regresi linier berganda; dan juga uji hipotesis dengan uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) budaya organisasi masuk dalam kategori cukup tinggi dengan nilai skor sebesar 2978 dan panjang interval untuk setiap kategori adalah 720 dan berada pada rentang skor 2430-3060. 2) iklim kerja masuk dalam kategori cukup baik dengan nilai skor sebesar 3826 dan panjang interval untuk setiap kategori adalah 960 dan berada pada rentang skor 3120-4180. 3) kinerja karyawan masuk dalam kategori cukup baik dengan nilai skor 1446 dan panjang interval untuk setiap kategori 360 dan berada pada rentang skor 1170-1530. 4) budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 3,899 dengan nilai signifikansi Budaya Organisasi $0,000 < 0,05$. Besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar $0,495^2 \times 100 = 24,50\%$. 5) iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 6) budaya organisasi dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,219 atau 21,9%; sedangkan sisanya 78,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: budaya organisasi, iklim kerja, kinerja.

ABSTRACT

Employee performance is an output produced by an employee at work. Employee performance affect the ultimate goal of companies. At the School X in Bandung found the phenomenon in terms of organizational culture that there are employess who have the attitude, values and behavior that is not in line with the companies and also found the internal quality of working environment is still not optimal which can have an impact on employee performance.

This study aims to find out 1) how employees perceptions about organizational culture 2) how employees perceptions about work climate 3) how employees perceptions about the performance 4) whether the organizational culture and work climate affects the employee's performance either partially or simultaneously.

Data were collected from 50 respondents using sensus which are all the population become the respondents. Data analysis in this study include test the validity using product moment corelation and test reliability using Cronbach Alpha technique, using the classical assumption include normality, heteroscedasticity and multicollinearity; multiple regresion analysis; test hypotheses include F test, t test and the cofficient of determination.

The result of this study shown that 1) organizational culture is included of the category of high enough with score 2978 and long intervals for each category is 720 and scores were in the range 2430-3060 2) work climate is included of the category of good enough with score 3826 and long intervals for each category is 960 and score were in the range 3120-4180 3) employee performance is include of the category good enough with score 1446 and long intervals for each category is 360 and were in the range 1170-1530 4) organizational culture affect positively and significantly to the employee performance that is equal to 3,899 with significant $0,000 < 0,05$. The influence of organization culture is $0,495^2 \times 100 = 24,50\%$ 5) work climate does not affect the performance of employee 6) organizational culture and work climate simultaneous affect on employee performance that is equal to 0.219 or 21.9%, while 78.1 is influenced by other variable that not examined.

Keywords : organizational culture, work climate, performance

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20

2.2. Budaya Organisasi.....	21
2.2.1 Konsep Budaya Organisasi.....	21
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	23
2.2.3 Dimensi Budaya Organisasi	24
2.2.4 Peran Budaya Organisasi.....	26
2.3. Iklim Kerja	27
2.3.1 Konsep Iklim Kerja.....	27
2.3.2 Dimensi Iklim Kerja	28
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja	31
2.4. Kinerja	32
2.4.1 Konsep Kinerja	32
2.4.2 Dimensi Kinerja.....	34
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	38
2.5. Hasil Penelitian Terdahulu	40
BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Rerangka Pemikiran	43
3.2. Model Penelitian.....	48
3.3 Hipotesis Penelitian.....	49
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	

4.1. Objek Penelitian	50
4.1.1 Profil Organisasi	50
4.1.2 Visi dan Misi Organisasi	51
4.1.3 Struktur Organisasi	52
4.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	54
4.3. Metode Penelitian.....	54
4.3.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	54
4.3.2 Teknik Analisis	56
4.3.2.1 Regresi Linier Berganda	56
4.3.2.2 Analisis Deskriptif	58
4.3.2.3 Method of Successive Interval.....	59
4.3.2.4 Uji Validitas	60
4.3.2.5 Uji Reliabilitas	61
4.3.2.6 Uji Normalitas.....	62
4.3.2.7 Uji Multikolinieritas.....	62
4.3.2.8 Uji Heterokedastisitas	63
4.3.2.9 Uji Hipotesis	63
4.3.2.9.1 Uji F.....	63
4.3.2.9.2 Uji t.....	64
4.3.2.9.3 Koefisien Determinasi.....	64

4.4 Teknik Pengumpulan Data	65
4.5 Operasionalisasi Variabel.....	66
 BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
5.1 Karakteristik Responden	69
5.1.1 Usia Responden	69
5.1.2 Jenis Kelamin Responden.....	70
5.1.3 Pendidikan Responden.....	70
5.1.4 Masa Kerja.....	71
5.1.5 Gaji Responden.....	72
5.2 Uji Instrumen Penelitian.....	72
5.2.1 Uji Validitas.....	72
5.2.2 Uji Reliabilitas	75
5.3 Tanggapan Responden	76
5.3.1 Budaya Organisasi Pada Karyawan Sekolah X.....	76
5.3.1.1 Dimensi Inovasi dan Mengambil Risiko.....	76
5.3.1.2 Dimensi Perhatian Pada Rincian.....	79
5.3.1.3Dimensi Orientasi Hasil.....	80
5.3.1.4Dimensi Orientasi Manusia.....	82
5.3.1.5 Dimensi Orientasi Tim.....	84
5.3.1.6 Dimensi Agresivitas.....	85

5.3.1.7 Dimensi Stabilitas	87
5.3.2 Iklim Kerja Pada Karyawan Sekolah X.....	90
5.3.2.1 Dimensi Struktur.....	90
5.3.2.2 Dimensi Standar.....	93
5.3.2.3 Dimensi Tanggung Jawab.....	96
5.3.2.4 Dimensi Penghargaan	98
5.3.2.5 Dimensi Dukungan	100
5.3.2.6 Dimensi Komitmen.....	103
5.3.3 Kinerja Pada Karyawan Sekolah X	107
5.3.3.1 Dimensi Kuantitas.....	107
5.3.3.2 Dimensi Kualitas.....	108
5.3.3.3 Dimensi Kreativitas	109
5.3.3.4 Dimensi Inisiatif.....	111
5.4 Uji Asumsi Klasik	114
5.4.1 Uji Normalitas	114
5.4.2 Uji Multikolinieritas	115
5.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	116
5.5 Uji Hipotesis.....	118
5.5.1 Uji Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda.	118
5.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Secara	

Simultan.....	120
5.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Secara Parsial	122
5.5.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	122
5.5.3.2 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja.....	124
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	125
6.2 Saran.....	126
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Penilaian Kinerja	7
Tabel 1.2 Hasil Persentase Karyawan	8
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	40
Tabel 4.1 Nilai Skala	56
Tabel 4.1 Nilai Skala	56
Tabel 4.1 Nilai Skala	56
Tabel 4.2 Operasionalisasi Variabel.....	67
Tabel 5.1 Usia Responden.....	69
Tabel 5.2 Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 5.3 Pendidikan Responden	71
Tabel 5.4 Masa Kerja Responden.....	71
Tabel 5.5 Gaji Responden	72
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)	73
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Iklim Kerja)	74
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja).....	75
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 5.10 Tanggapan Responden mengenai dukungan suasana kerja terhadap kreativitas	76

Tabel 5.11Tanggapan Responden mengenai penghargaan ide dan saran anggota organisasi.....	77
Tabel 5.12Tanggapan Responden mengenai pertimbangan anggota organisasi dalam mengambil risiko	78
Tabel 5.13Tanggapan Responden mengenai tanggung jawab anggota organisasi terhadap risiko pekerjaan.....	78
Tabel 5.14Tanggapan Responden mengenai ketelitian dalam bekerja	79
Tabel 5.15 Tanggapan Responden mengenai kebiasaan memeriksa kembali hasil pekerjaan.....	80
Tabel 5.16 Tanggapan Responden mengenai kemampuan memenuhi target yang ditetapkan	80
Tabel 5.17 Tanggapan Responden mengenai dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja.....	81
Tabel 5.18 Tanggapan Responden mengenai dukungan lembaga terhadap kenyamanan kerja.....	82
Tabel 5.19 Tanggapan Responden mengenai frekuensi rekreasi bersama yang diselenggarakan lembaga	82
Tabel 5.20Tanggapan Responden mengenai toleransi lembaga terhadap keperluan pribadi.....	83
Tabel 5.21 Tanggapan Responden mengenai kerjasama yang terjalin antar anggota organisasi	84

Tabel 5.22 Tanggapan Responden mengenai toleransi antar anggota organisasi	84
Tabel 5.23 Tanggapan Responden mengenai tingkat kekritisn anggota organisasi terhadap keputusan lembaga	85
Tabel 5.24 Tanggapan Responden mengenai tingkat kompetensi internal lembaga	86
Tabel 5.25 Tanggapan Responden mengenai tingkat kemauan anggota organisasi meningkatkan kemampuan diri	86
Tabel 5.26 Tanggapan Responden mengenai frekuensi perubahan peraturan lembaga	87
Tabel 5.27 Tanggapan Responden mengenai tingkat dukungan anggota organisasi terhadap perubahan peraturan	88
Tabel 5.28 Tabel Rekapitulasi Data Responden Variabel Budaya Organisasi .	89
Tabel 5.29 Tanggapan Responden mengenai penghargaan dan dorongan	90
Tabel 5.30 Tanggapan Responden mengenai anggota tim yang berfungsi dengan baik.....	91
Tabel 5.31 Tanggapan Responden mengenai ketidakjelasan wewenang.....	92
Tabel 5.32 Tanggapan Responden mengenai manajemen organisasi yang kurang memuaskan.....	92
Tabel 5.33 Tanggapan Responden mengenai penghargaan secara proporsional atas keunggulan kinerja pekerjaan	93

Tabel 5.34 Tanggapan Responden mengenai pekerjaan dalam organisasi jelas dan terstruktur.....	94
Tabel 5.35 Tanggapan Responden mengenai standar yang sangat tinggi untuk kinerja.....	94
Tabel 5.36 Tanggapan Responden mengenai kepercayaan antar sesama karyawan	95
Tabel 5.37 Tanggapan Responden mengenai kejelasan yang berwenang akan suatu keputusan	96
Tabel 5.38 Tanggapan Responden mengenai manajemen organisasi yang tidak mendukung	96
Tabel 5.39 Tanggapan Responden mengenai komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.....	97
Tabel 5.40 Tanggapan Responden mengenai tekanan dalam meningkatkan kinerja.....	97
Tabel 5.41 Tanggapan Responden mengenai penilaian individu.....	98
Tabel 5.42 Tanggapan Responden mengenai kebijakan yayasan	99
Tabel 5.43 Tanggapan Responden mengenai perasaan karyawan merasa bangga terhadap organisasi	99
Tabel 5.44 Tanggapan Responden mengenai perasaan karyawan mendapatkan bantuan	100
Tabel 5.45 Tanggapan Responden mengenai penghargaan dan pengakuan ...	100

Tabel 5.46 Tanggapan Responden mengenai filosofi organisasi	101
Tabel 5.47 Tanggapan Responden mengenai sistem promosi	101
Tabel 5.48 Tanggapan Responden mengenai produktivitas.....	102
Tabel 5.49 Tanggapan Responden mengenai kepedulian	103
Tabel 5.50 Tanggapan Responden mengenai kemandirian.....	103
Tabel 5.51 Tanggapan Responden mengenai kesetiaan karyawan terhadap organisasi.....	104
Tabel 5.52 Tanggapan Responden mengenai perasaan karyawan atas kinerja mereka	104
Tabel 5.53 Tabel Rekapitulasi Data Responden Variabel Iklim Kerja	105
Tabel 5.54 Tanggapan Responden mengenai jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan	107
Tabel 5.55 Tanggapan Responden mengenai efisiensi waktu untuk mengerjakan sesuatu	107
Tabel 5.56 Tanggapan Responden mengenai kualitas kerja yang dicapai	108
Tabel 5.57 Tanggapan Responden mengenai pengetahuan yang dimiliki mengenai pekerjaan	109
Tabel 5.58 Tanggapan Responden mengenai gagasan/ide yang dimunculkan	109
Tabel 5.59 Tanggapan Responden mengenai kerjasama dengan orang lain ...	110
Tabel 5.60 Tanggapan Responden mengenai pengambilan keputusan	111
Tabel 5.61 Tanggapan Responden mengenai pengambilan keputusan	111

Tabel 5.62 Tanggapan Responden mengenai integritas	112
Tabel 5.63 Tabel Rekapitulasi Data Responden variabel Kinerja.....	113
Tabel 5.64 Hasil Uji Normalitas.....	115
Tabel 5.65 Hasil Uji Multikolinearitas	116
Tabel 5.66 Hasil Uji Heterokedastisitas	117
Tabel 5.67 Uji Regresi Linier Berganda.....	118
Tabel 5.68 Koefisien Determinasi.....	120
Tabel 5.69 Hasil Uji F Regresi Linier Berganda.....	121
Tabel 5.70 Uji t Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ...	122
Tabel 5.71 Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	123
Tabel 5.72 Uji t Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	124
Tabel 5.73 Hasil Uji t Regresi Linier Berganda	124

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3. 1. Model Penelitian.....	48
Gambar 4.1. Struktur Hubungan Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja	57
Gambar 5.1 Scatter Plot.....	117

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner	L-1
Lampiran B Hasil Olah Data SPSS	L-2