

## ABSTRAK

Budaya dinilai penting dalam perusahaan karena diyakini menjadi alat pemersatu dari segala jenis perbedaan dari setiap karyawan yang bekerja di dalamnya. Begitu juga dengan kinerja yang dianggap sebagai alat untuk mengukur tinggi rendahnya hasil pekerjaan yang dikerjakan setiap karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja selama periode yang telah ditentukan dengan membandingkan hasil pekerjaan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan perlu ditunjang dengan adanya kesamaan dan kesatuan budaya organisasi, serta kinerja yang baik dari setiap karyawan di dalam perusahaan. *Holland America Line* merupakan perusahaan pelayaran yang diisi dengan karyawan yang berasal dari berbagai negara dengan keberagaman budaya dari masing-masing karyawan. Oleh sebab itu perusahaan perlu menentukan budaya yang digunakan dalam perusahaan agar keberagaman dapat disatukan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan *Holland America line MS Maasdam Cruise*. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif & verifikatif model penelitian menggunakan regresi linier sederhana. Dengan sampel sebanyak 39 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif sebesar 41.1% dengan kata lain 58.9% di pengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi. Dalam hasil analisis deskriptif juga dapat dikatakan bahwa Budaya organisasi di Ms maasdam cruise juga baik yang berarti memiliki korelasi searah dan memiliki keeratan kuat.

Kata-kat kunci: budaya organisasi dan kinerja karyawan

## ABSTRACT

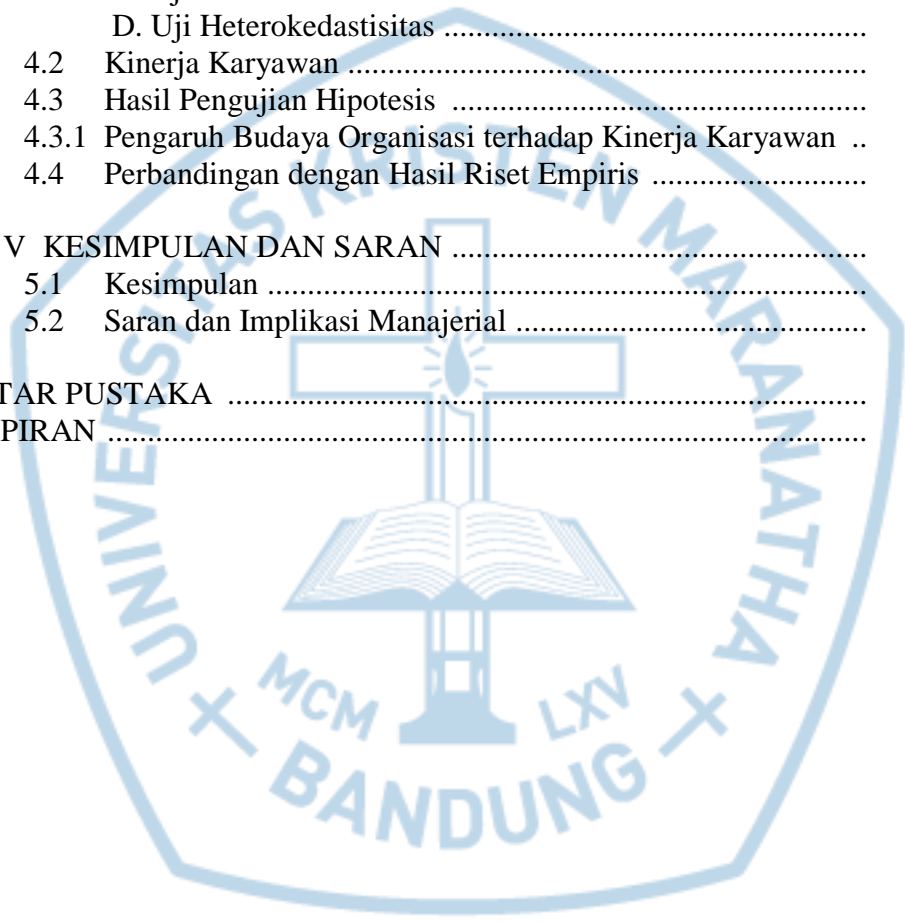
*Culture is considered important in the company because it is believed to be a unifying tool of all kinds of differences from every employee who works in it. Likewise with the perceived performance as a tool to measure the high and low employment results of each employee. Performance is the result of work during the period that has been determined by comparing the results of work with work standards set by the company. The success of a company needs to be supported by the similarity and unity of organizational culture, as well as the good performance of every employee within the company. Holland America Line is a shipping company filled with employees from different countries with cultural diversity from each employee. Therefore, companies need to determine the culture used in the company so that diversity can be put together. The research was conducted at the company Holland America line MS Maasdam Cruise. The research method used is descriptive & verifikative research model using simple linear regression. With a sample of 39 respondents. Sampling technique using simple random sampling technique. The result of research stated that organizational culture has a positive influence 41.1% in other words 58.9% influenced by factors other than organizational culture. In the results of descriptive analysis can also be said that the organizational culture in Ms maasdam cruise is also good which means has a unidirectional correlation and has a strong linkage.*

*Keywords: organizational culture and employee performance*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR .....	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
BAB II LANDASAN TEORI .....	13
2.1 Teori Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1 Budaya Organisasi .....	13
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	19
2.1.3 Asal-usulnya Terbentuk Budaya Organisasi .....	19
2.1.4 Misi Organisasi .....	21
2.1.5 Keterlibatan Kerja .....	23
2.1.6 Konsistensi .....	25
2.1.7 Kinerja Karyawan .....	25
2.1.8 Indikator Kinerja Karyawan .....	27
2.1.9 Efisiensi Pekerjaan .....	30
2.1.10 Efektivitas Pekerjaan .....	31
2.1.11 Produktivitas Pekerjaan .....	33
2.2 Rerangka Teori .....	36
2.3 Riset Empiris .....	37
2.4 Rerangka Pemikiran .....	39
2.5 Pengembangan Hipotesis .....	40
BAB III METODE PENELITIAN .....	41
3.1 Jenis Penelitian .....	41
3.2 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Ukuran Sampel .....	41
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.5 Teknik Pengujian Data .....	45
3.5.1 Uji Validitas .....	45
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	47

3.5.3 Uji Normalitas .....	48
3.5.4 Uji Heteroskedastisitas .....	48
3.5.5 Uji Hipotesis .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	54
4.1.1 Budaya Organisasi .....	54
4.1.2 Karakteristik Responden .....	63
4.1.3 Hasil Pengujian .....	65
A. Uji Validitas .....	65
B. Uji Reliabilitas .....	70
C. Uji Normalitas .....	71
D. Uji Heterokedastisitas .....	72
4.2 Kinerja Karyawan .....	73
4.3 Hasil Pengujian Hipotesis .....	78
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ..	80
4.4 Perbandingan dengan Hasil Riset Empiris .....	81
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran dan Implikasi Manajerial .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>92</b>



## DAFTAR GAMBAR

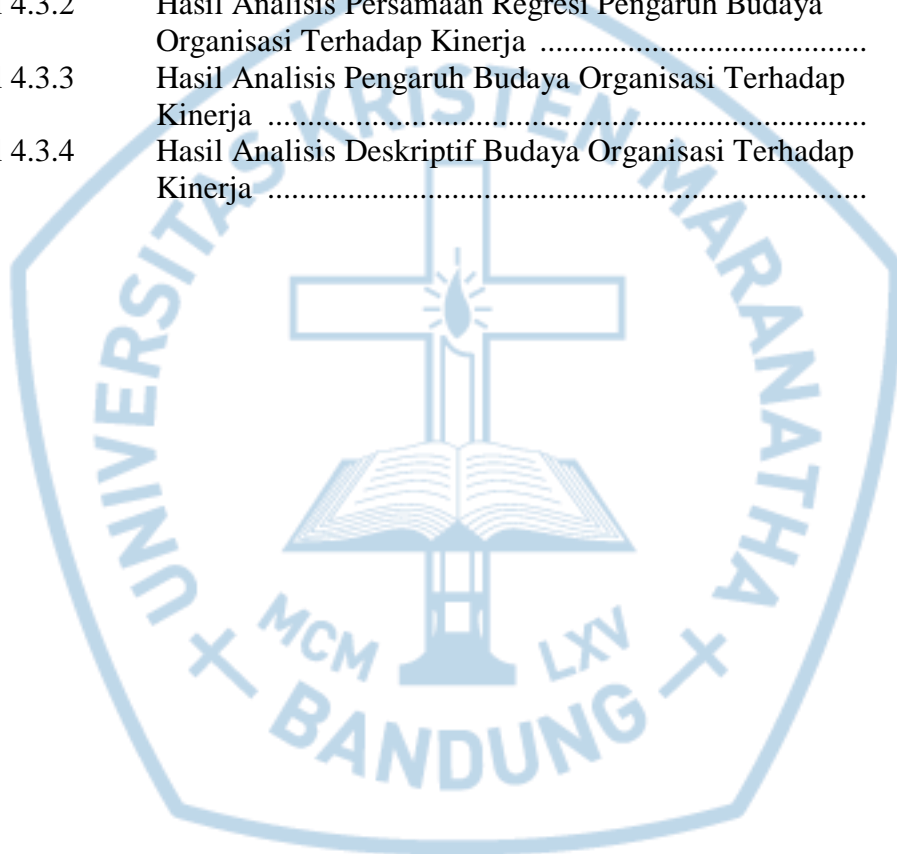
	Halaman
Gambar 2.1	Pembentukan Budaya Organisasi ..... 20
Gambar 2.2	Rerangka Teori ..... 36
Gambar 2.3	Rerangka Pemikiran ..... 39
Gambar 2.4	Model Penelitian ..... 40



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Kuesioner Pra Riset .....	7
Tabel 1.2	Kinerja Karyawan MS Massdam periode 6 Bulanan Tahun 2017 .....	10
Tabel 2.1	Riset Empiris .....	37
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	43
Tabel 4.1.1.1	Hasil Analisis Data Berdasarkan Misi Organisasi (MO 1) .....	54
Tabel 4.1.1.2	Hasil Analisis Data Berdasarkan Misi Organisasi (MO 2) .....	55
Tabel 4.1.1.3	Hasil Analisis Data Berdasarkan Misi Organisasi (MO 3) .....	55
Tabel 4.1.1.4	Hasil Analisis Data Berdasarkan Misi Organisasi (MO 4) .....	56
Tabel 4.1.1.5	Hasil Analisis Data Berdasarkan Misi Organisasi (MO 5) .....	57
Tabel 4.1.1.6	Hasil Analisis Data Berdasarkan Misi Organisasi (MO 6) .....	57
Tabel 4.1.1.7	Hasil Analisis Data Berdasarkan Keterlibatan Karyawan (KK 1).....	58
Tabel 4.1.1.8	Hasil Analisis Data Berdasarkan Keterlibatan Karyawan (KK 2).....	58
Tabel 4.1.1.9	Hasil Analisis Data Berdasarkan Keterlibatan Karyawan (KK 3).....	59
Tabel 4.1.1.10	Hasil Analisis Data Berdasarkan Keterlibatan Karyawan (KK 4).....	60
Tabel 4.1.1.11	Hasil Analisis Data Berdasarkan Keterlibatan Karyawan (KK 5).....	60
Tabel 4.1.1.12	Hasil Analisis Data Berdasarkan Konsistensi (K 1) .....	61
Tabel 4.1.1.13	Hasil Analisis Data Berdasarkan Konsistensi (K 2) .....	61
Tabel 4.1.1.14	Hasil Analisis Data Berdasarkan Konsistensi (K 3) .....	62
Tabel 4.1.1.15	Hasil Analisis Data Berdasarkan Konsistensi (K 4) .....	63
Tabel 4.1.2.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.1.2.2	Karakteristik Berdasarkan Usia .....	64
Tabel 4.1.2.3	Karakteristik Berdasarkan Negara Asal .....	64
Tabel 4.1.3.1	Pengujian Validitas Terhadap Efisiensi .....	65
Tabel 4.1.3.2	Pengujian Validitas Terhadap Efektifitas .....	66
Tabel 4.1.3.3	Pengujian Validitas Terhadap Produktifitas Pekerjaan ..	67
Tabel 4.1.3.4	Pengujian Validitas Terhadap Misi Organisasi .....	67
Tabel 4.1.3.5	Pengujian Validitas Terhadap Keterlibatan Karyawan...	68
Tabel 4.1.3.6	Pengujian Validitas Terhadap Konsistensi .....	69
Tabel 4.1.3.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 4.1.3.8	Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.1.3.9	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	72
Tabel 4.2.1	Hasil Analisis Data Berdasarkan Efisiensi (EI 1).....	73

Tabel 4.2.2	Hasil Analisis Data Berdasarkan Efisiensi (EI 2).....	73
Tabel 4.2.3	Hasil Analisis Data Berdasarkan Efisiensi (EI 3).....	74
Tabel 4.2.4	Hasil Analisis Data Berdasarkan Efektifitas (ES 1) .....	75
Tabel 4.2.5	Hasil Analisis Data Berdasarkan Efektifitas (ES 2) .....	75
Tabel 4.2.6	Hasil Analisis Data Berdasarkan Efektifitas (ES 3) .....	76
Tabel 4.2.7	Hasil Analisis Data Berdasarkan Produktifitas Pekerjaan (PP 1) .....	76
Tabel 4.2.8	Hasil Analisis Data Berdasarkan Produktifitas Pekerjaan (PP 2) .....	77
Tabel 4.2.9	Hasil Analisis Data Berdasarkan Produktifitas Pekerjaan (PP 3).....	77
Tabel 4.3.1	Hasil Kecocokan Analisis Model Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	78
Tabel 4.3.2	Hasil Analisis Persamaan Regresi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	79
Tabel 4.3.3	Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	79
Tabel 4.3.4	Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	80



## DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran A	Tabel Data Kuesioner Pra Riset.....	89
Lampiran B	Kuesioner .....	105
Lampiran C	Tabulasi Data .....	106
Lampiran D	Surat Keterangan Perusahaan .....	107
Lampiran E	Data Kinerja Karyawan tahun 2017 .....	108

