

ABSTRAK

Compassion Indonesia *Foundation* telah melakukan proses perubahan organisasi terutama dalam hal struktur organisasi demi meningkatkan efisiensi serta *Service and Quality* (kinerja) dan membuat budaya organisasi guna mendukung tercapainya kinerja yang diharapkan. Penelitian ini difokuskan untuk meneliti pengaruh perubahan organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Compassion Indonesia *Foundation*. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan berjumlah 97 karyawan. Jenis penelitian adalah *causal explanatory* dan metode deskriptif. Dari hasil penelitian didapati perubahan organisasi masuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,73. Hal ini ditandai dengan perubahan struktur organisasi kantor nasional. Pengujian statistik perubahan organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 21%. Perubahan organisasi rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan masih perlu beradaptasi dengan sistem dan proses kerja yang baru seperti Program TCPT (*Transform Core Proses Through Technology*) dan proses penilaian kinerja (*Performance Development Process*) yang baru berjalan 2 tahun, sehingga pengaruhnya rendah. Budaya organisasi masuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,97. Didapati bahwa dimensi orientasi tim paling memengaruhi perilaku kerja karyawan. Pengujian statistik budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60%. Budaya organisasi tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ditandai dengan perilaku kerja karyawan yang sudah mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dapat saling mendorong untuk berkembang, saling menghargai hasil kerja, mau berbagi informasi antar sesama karyawan dan sudah memiliki inisiatif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sudah tepat dalam inisiatifnya membentuk budaya organisasi. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel perubahan organisasi dan budaya organisasi memiliki koefisien korelasi yang kuat dan searah terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,744 dan berpengaruh signifikan dengan besarnya pengaruh sebesar 55,4%, sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa jika perubahan organisasi dijalankan secara baik dan terencana serta disertai dengan kesadaran karyawan untuk menghidupi budaya organisasi disetiap perilaku kerja karyawan di Compassion Indonesia *Foundation*, maka hal ini akan menghasilkan kinerja yang baik yang dapat mendukung tercapainya misi organisasi Compassion Indonesia *Foundation*.

Kata kunci: Perubahan organisasi, Budaya organisasi, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Compassion Indonesia Foundation has carried out an organizational change process, especially in terms of organizational structure to improve efficiency and service and quality (performance) and create an organizational culture to support the achievement of expected performance. This research is focused on examining the effect of the organizational change, organizational culture on employee performance at the Compassion Indonesia Foundation. The population studied were all employees totaling 97 employees. This type of research is a causal explanatory and descriptive method. From the results of the study found organizational changes fall into the good category with an overall average value of 3.73. This was marked by changes in the organizational structure of the national office. Testing of organizational change statistics (X1) on employee performance (Y) affects employee performance by 21%. Organizational change has a low influence on employee performance, this is because employees still need to adapt to new work systems and processes such as the TCPT Program (Transform Core Through Technology Process) and the performance development process that has only been running for 2 years, so the effect is low. Organizational culture is in a good category with an overall average value of 3.97. It was found that the team orientation dimensions most influence employee work behavior. Testing the statistics of organizational culture (X2) on employee performance (Y) affects employee performance by 60%. Organizational culture has a high influence on employee performance characterized by work behavior of employees who have been able to work together with colleagues, can encourage each other to develop, respect work results, want to share information among fellow employees and already have initiation in work. This shows that the organization is right in its initiative to shape organizational culture. The results of the study simultaneously show that organizational change and organizational culture variables have a strong and unidirectional correlation coefficient on employee performance that is equal to 0.744 and has a significant effect on the magnitude of the influence of 55.4%, while the remaining 44.6% is influenced by other factors outside this research. This shows that if organizational change is carried out well and planned and is accompanied by employee awareness to live the organizational culture of each employee's work behavior at the Compassion Indonesia Foundation, this will result in good performance that can support the achievement of the Compassion Indonesia Foundation's organizational mission.

Keywords: Organizational change, organizational culture, employee performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL PENELITIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR DIAGRAM	xxii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	11
2.1 Kajian Kepustakaan	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	11
2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Perubahan Organisasi	16
2.1.2.1 Faktor Pendorong Perubahan	18
2.1.2.2 Jenis-jenis Perubahan	23
2.1.2.3 Sumber Perubahan Organisasi	25
2.1.2.4 Permasalahan dalam Perubahan Organisasi	26
2.1.2.5 Dimensi Perubahan Organisasi	27
2.1.2.6 Struktur Organisasi.....	27
2.1.2.7 Unsur-Unsur Struktur Organisasi.....	28

2.1.3. Budaya Organisasi	30
2.1.3.1 Dimensi Budaya Organisasi	32
2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	34
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	36
2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	38
2.1.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan	39
2.2 Penelitian Terdahulu.....	43
BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL, HIPOTESIS	46
3.1 Rerangka Pemikiran.....	46
3.2 Model Penelitian.....	48
3.3 Hipotesis Penelitian	48
BAB IV METODE PENELITIAN.....	50
4.1 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	50
4.1.1 Populasi	50
4.1.2 Teknik Pengambilan Sampel	51
4.2 Metode Penelitian	52
4.2.1 Metode Penelitian yang digunakan.....	52
4.2.2 Teknik Analisis Data	53
4.2.2.1 Uji Validitas	53
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	55
4.2.2.3 Koefisien Korelasi.....	56
4.2.2.4 Uji Hipotesis.....	57
4.2.2.4.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	59
4.2.2.4.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	59
4.2.2.4.3 Koefisien Determinasi	60
4.2.2.5 Analisis Jalur (Path Analysis)	60
4.3 Operasionalisasi Variabel	62
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	70
5.1 Gambaran Umum Organisasi	70
5.2 Karakteristik Karyawan	72
5.2.1 Berdasarkan Usia	72
5.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73

5.2.3 Berdasarkan Masa Kerja.....	73
5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	74
5.3.1 Uji Validitas.....	74
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	81
5.4 Hasil Penelitian.....	82
5.4.1 Variabel Perubahan Organisasi (X1).....	82
5.4.2 Variabel Budaya Organisasi (X2).....	110
5.4.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	154
5.4 Rekapitulasi Hasil Perhitungan.....	192
5.5 Uji Hipotesis.....	209
5.5.1 Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial	209
5.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial	213
5.5.3 Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.....	216
5.6 Implikasi Manajerial.....	220
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	228
6.1 Kesimpulan	228
6.2 Saran	232
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	235
LAMPIRAN I.....	239
LAMPIRAN II.....	248
LAMPIRAN III	249
LAMPIRAN IV	250
LAMPIRAN V	257
<i>CURRICULUM VITAE</i>	258

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Masalah Kinerja di Compassion Indonesia <i>Foundation</i>	2
Tabel 2.1 Rumus Kinerja Karyawan	38
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Compassion Indonesia <i>Foundation</i>	50
Tabel 4.2 Bobot Nilai Jawaban Kuesioner Berdasarkan Skala Likert	51
Tabel 4.3 Besarnya Koefisien <i>Pearson Correlation Product Moment</i>	56
Tabel 4.4 Operasionalisasi Variabel	63
Tabel 5.1 Hasil Pengujian Variabel Perubahan Organisasi (X1).....	75
Tabel 5.2 Hasil Pengujian Variabel Budaya Organisasi (X2).....	76
Tabel 5.3 Hasil Pengujian Variabel Kinerja Karyawan (Y)	79
Tabel 5.4 Uji Reliabilitas Variabel Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	81
Tabel 5.5 Karyawan tahu fungsi Global Program saat ini terpisah dari fungsi Audit, HRD, keuangan, IT, Jurnalis dan disebut dengan Kantor Nasional	82
Tabel 5.6 Karyawan tahu saat ini fungsi Audit, HRD, Keuangan, IT dan Jurnalis melapor kepada Global Office daripada Kantor Nasional	83
Tabel 5.7 Karyawan tahu ke mana harus bertanya ketika memiliki pertanyaan atau masalah dengan struktur yang baru	84
Tabel 5.8 Karyawan tahu peran baru dari fungsi Global Audit, HRD, Keuangan, IT dan Jurnalis dalam mendukung Global Program atau kantor nasional	85
Tabel 5.9 Perubahan struktur baru dikomunikasikan dengan baik kepada karyawan	86
Tabel 5.11 Karyawan memahami pola tentang hubungan antara berbagai fungsi dalam struktur yang baru.....	87
Tabel 5.12 Karyawan memahami keuntungan dari perubahan struktur baru	87

Tabel 5.13 Karyawan tahu adanya rencana penataan ulang ruang kerja karyawan karena struktur baru.....	88
Tabel 5.14 Karyawan diberitahu dampak dari penataan ulang ruang kerja karyawan kepada Karyawan	89
Tabel 5.15 Penataan ruang kerja sudah sesuai dengan perubahan struktur yang baru.....	90
Tabel 5.16 Penataan ruang kerja yang baru telah memenuhi standar fasilitas	91
Tabel 5.17 Fasilitas ruang kerja telah memenuhi keamanan dalam bekerja	92
Tabel 5.18 Fasilitas ruang kerja telah memenuhi kenyamanan dalam bekerja	93
Tabel 5.19 Karyawan merasa penataan ruang yang baru mendukung kinerja baik secara individu maupun secara tim	95
Tabel 5.20 Karyawan merasa puas dengan penataan ruang kerja yang baru	96
Tabel 5.21 Karyawan tahu informasi posisi-posisi yang dihilangkan dan konsekuensinya	97
Tabel 5.22 Karyawan tahu informasi posisi-posisi yang baru dan informasi untuk melamar posisi-posisi yang baru pada struktur yang baru	98
Tabel 5.23 Karyawan tahu <i>Job Description</i> pada struktur yang baru.....	98
Tabel 5.24 Karyawan diberikan penjelasan terkait <i>Job Description</i> yang baru pada struktur yang baru	99
Tabel 5.25 Adanya tes kemampuan/ kelayakan karyawan terhadap posisi baru di struktur yang baru	100
Tabel 5.26 Adanya komitmen dari Organisasi untuk memberikan Pelatihan dan pengembangan.....	101
Tabel 5.27 Adanya sistem penilaian kinerja	102
Tabel 5.28 Kinerjanya dievaluasi secara regular	102
Tabel 5.29 Karyawan tahu sistem dari manual ke teknologi (<i>Transform Core Process Through Technology</i> atau TCPT) dapat diandalkan.....	103
Tabel 5.30 Karyawan menguasai sistem baru (TCPT), saya diberi training dan pelatihan yang cukup.....	104

Tabel 5.31 Karyawan didukung dengan perangkat keras (Printer, scanner, dll) yang memadai karena sistem yang baru ini (TCPT).....	105
Tabel 5.32 Karyawan diberi pelatihan yang cukup bagaimana menggunakan perangkat keras tersebut.....	106
Tabel 5.33 Karyawan didukung perangkat lunak (program- program) yang <i>reliable</i> memudahkan melakukan tugas dan tanggungjawab.....	107
Tabel 5.34 Karyawan diberi pelatihan yang cukup bagaimana mengoperasikan perangkat lunak tersebut	107
Tabel 5.35 Karyawan disiplin dalam menggunakan perangkat keras sesuai SOP yang ditetapkan	108
Tabel 5.36 Karyawan menyadari risiko yang terjadi jika melanggar <i>Security Information</i> yang telah ditetapkan	109
Tabel 5.37 Karyawan selalu menciptakan ide-ide yang inovatif saat bekerja ...	110
Tabel 5.38 Karyawan didorong menciptakan gagasan baru dalam bekerja.....	110
Tabel 5.39 Karyawan diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	111
Tabel 5.40 Pendapat karyawan selalu didengar dan dipertimbangkan	112
Tabel 5.41 Karyawan siap mengambil risiko dalam melaksanakan pekerjaan..	113
Tabel 5.42 Bila melakukan kesalahan, Karyawan siap menanggung risiko	114
Tabel 5.43 Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.....	114
Tabel 5.44 Pimpinan menginformasikan dengan jelas ukuran keberhasilan pekerjaan karyawan.....	115
Tabel 5.45 Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci terhadap pekerjaan	116
Tabel 5.46 Pimpinan selalu menyampaikan prioritas yang diharapkan organisasi secara detail.....	117
Tabel 5.47 Karyawan selalu dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan akurat .	118
Tabel 5.48 Karyawan cenderung memeriksa kembali pekerjaan agar mengurangi kesalahan dalam bekerja	119
Tabel 5.49 Karyawan berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja untuk mendapatkan hasil optimal.....	120

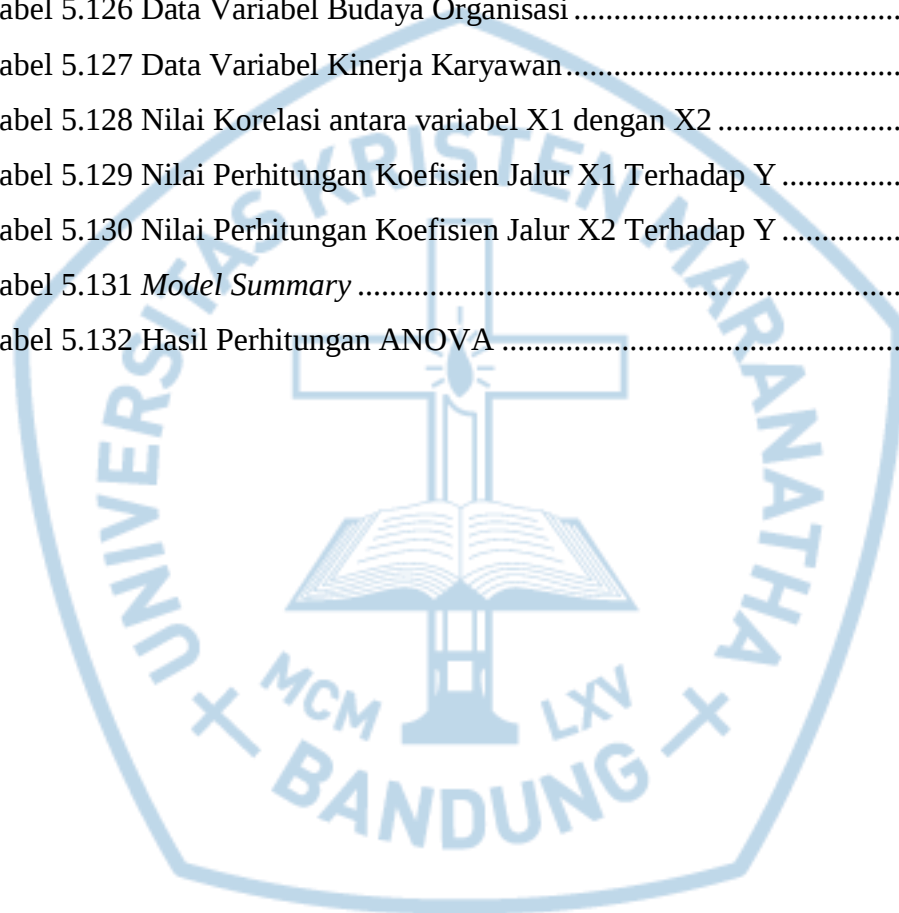
Tabel 5.50 Karyawan terus mengembangkan diri untuk menghasilkan hasil yang maksimal	121
Tabel 5.51 Karyawan berpandangan bahwasannya peningkatan karir hanya diperoleh dari kerja keras	122
Tabel 5.52 Karyawan mempunyai dorongan yang kuat untuk berhasil.....	123
Tabel 5.53 Karyawan dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja	124
Tabel 5.54 Karyawan menekankan pada hasil kerja dalam bekerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil optimal	125
Tabel 5.55 Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini karena dapat memberikan kontribusi bagi organisasi	125
Tabel 5.56 Pimpinan memotivasi karyawan untuk aktif dalam mengambil kesempatan atau peluang yang ada	126
Tabel 5.57 Pimpinan selalu memberikan perhatian pada karyawan	127
Tabel 5.58 Pimpinan selalu menghargai masukan dari karyawan sebagai <i>feedback</i> dalam proses pengambilan keputusan	128
Tabel 5.59 Karyawan lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	129
Tabel 5.60 Karyawan berusaha menjalin hubungan baik antar anggota tim untuk meningkatkan hasil terbaik bagi organisasi	130
Tabel 5.61 Karyawan tidak berbicara buruk tentang sesama rekan tim ketika mereka tidak ada.	131
Tabel 5.62 Karyawan harus menyampaikan kebenaran walaupun saya harus mengatasi konflik atau mengalami percakapan yang sulit.....	132
Tabel 5.63 Karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap tim untuk mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan	133
Tabel 5.64 Karyawan mencari cara untuk mendorong dan saling mendukung dalam pekerjaan bila ada kesulitan	134
Tabel 5.65 Karyawan melakukan pekerjaan tanpa disuruh	135
Tabel 5.66 Karyawan bersedia lembur apabila pekerjaan belum selesai agar pekerjaan selesai sesuai dengan <i>deadline</i>	136

Tabel 5.67 Karyawan selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.....	137
Tabel 5.68 Karyawan mau untuk membagikan ilmu yang didapat olehnya dalam pelatihan yang didapat kepada rekan kerja yang lain.....	138
Tabel 5.69 Karyawan tidak puas dalam menyelesaikan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.....	139
Tabel 5.70 Karyawan dituntut bekerja dengan disiplin agar pekerjaan terselesaikan tepat waktu dan efektif	140
Tabel 5.71 Karyawan lebih bersemangat untuk menjalankan misi organisasi daripada menjaga kepentingan diri Karyawan di dalam organisasi.....	141
Tabel 5.72 Karyawan mengerti nilai-nilai yang ada di Compassion	142
Tabel 5.73 Karyawan konsisten dalam melaksanakan pekerjaan	142
Tabel 5.74 Karyawan tetap bekerja secara konsisten walaupun tidak ada yang mengawasi.....	143
Tabel 5.75 Karyawan mengetahui 5 Perilaku budaya kerja di Compassion.....	144
Tabel 5.76 Karyawan memilih untuk melakukan hal yang benar yang sesuai dengan peraturan organisasi dan memprioritaskan kebutuhan bersama daripada rencana pribadi	145
Tabel 5.77 Karyawan selalu menerima gaji tepat waktu setiap bulannya	146
Tabel 5.78 Karyawan menerima kompensasi sesuai dengan Pasar Kerja	147
Tabel 5.79 Karyawan menerima <i>benefit Mandatory</i> (BPJS) sesuai dengan peraturan dan undang-undang.	148
Tabel 5.80 Karyawan menerima benefit sesuai dengan Pasar Kerja (Pensiun, Kesehatan & Asuransi)	149
Tabel 5.81 Karyawan selalu menerima pujian atau pengakuan dari pimpinan ketika berhasil atau sukses dalam melakukan pekerjaan atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan	150
Tabel 5.82 Karyawan selalu dirayakan dan menerima hadiah berupa barang ketika berulang tahun atau <i>anniversary</i>	151
Tabel 5.83 Karyawan diperlengkapi dengan pembinaan dan pengembangan secara internal dengan baik	152

Tabel 5.84 Karyawan diperlengkapi dengan pembinaan dan pengembangan secara eksternal dengan baik.....	153
Tabel 5.85 Adanya perencanaan kinerja yang sama untuk setiap karyawan	154
Tabel 5.86 Setiap perencanaan kinerja memiliki prioritasnya masing-masing...	156
Tabel 5.87 Adanya <i>timeline</i> tinjauan kemajuan kinerja secara teratur baik 2 (dua) mingguan ataupun 4 (empat) bulanan	157
Tabel 5.88 Tinjauan kemajuan kinerja dievaluasi dan ditindaklanjuti oleh pimpinan.....	158
Tabel 5.89 Pimpinan memberikan pelatihan dan umpan balik (<i>coach and feedback</i>) secara konstruktif dan berkelanjutan	159
Tabel 5.90 Karyawan secara aktif mengunjungi <i>Auxano Learning portal</i> untuk belajar dan menyelesaikan training-training yang diharuskan.....	161
Tabel 5.91 Karyawan paham bahwa kinerja diberikan <i>rating</i> secara kualitatif..	162
Tabel 5.92 Karyawan sadar dan menyetujui setiap <i>rating</i> yang diberikan oleh pimpinannya.....	163
Tabel 5.93 Karyawan sudah bekerja sesuai dengan <i>job description</i> dari pekerjaannya	164
Tabel 5.94 Karyawan memiliki keahlian sesuai dengan <i>job specification</i> dari pekerjaannya	165
Tabel 5.95 Karyawan didukung dengan fasilitas kantor yang membuat pekerjaannya berhasil.....	166
Tabel 5.96 Karyawan didukung dengan alat komunikasi yang memadai yang membuat pekerjaan saya dilapangan berhasil	167
Tabel 5.97 Karyawan melihat rekan sekerja memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas.....	168
Tabel 5.98 Karyawan melihat adanya pembagian tugas yang adil	169
Tabel 5.99 Saran, masukan karyawan selalu diperhitungkan oleh pimpinan	170
Tabel 5.100 Pimpinan memberikan umpan balik dan dukungan terhadap pencapaian kinerja Karyawan	171
Tabel 5.101 Karyawan selalu hadir dalam setiap ibadah (<i>Devotion</i>).....	172

Tabel 5.102 Karyawan selalu terlibat di dalam proyek-proyek atau <i>task force</i> baik untuk tim sendiri maupun tim fungsi-fungsi lainnya	172
Tabel 5.103 Karyawan memiliki inisiatif dalam pekerjaan baik untuk pekerjaan sendiri ataupun tim lainnya	173
Tabel 5.104 Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan saling mendorong untuk berkembang	174
Tabel 5.105 Karyawan membantu pimpinan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas organisasi.....	175
Tabel 5.106 Karyawan menghargai hasil kerja rekan sekerja atau tim lainnya..	176
Tabel 5.107 Karyawan percaya terhadap pimpinan	176
Tabel 5.108 Karyawan <i>Jobdesc</i> yang menjadi tugas& tanggung jawab.....	177
Tabel 5.109 Karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan <i>Jobdesc</i> yang dimiliki	178
Tabel 5.110 Karyawan selalu datang tepat waktu ke kantor.....	180
Tabel 5.111 Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang ditentukan	181
Tabel 5.112 Karyawan mengerti dan memahami pekerjaan yang diminta sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan.....	182
Tabel 5.113 Karyawan rela mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan walaupun hal tersebut diluar <i>Jobdesc</i>	183
Tabel 5.114 Karyawan bersedia di tegur atau dikoreksi jika salah dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab	184
Tabel 5.115 Karyawan bersedia dikenakan sanksi surat peringatan sampai pemecatan apabila terbukti melakukan kesalahan berat	184
Tabel 5.116 Pengetahuan dan keahlian Karyawan sangat diperlukan oleh Compassion dalam mencapai tujuannya	185
Tabel 5.117 Program pelatihan dan pengembangan di compassion ini mendorong Karyawan untuk berkembang	185
Tabel 5.118 Karyawan bekerja disini karena Misi Compassion.....	186
Tabel 5.119 Karyawan memahami Misi Compassion	187
Tabel 5.120 Karyawan puas kompensasi dan Benefit yang sudah diberikan	188

Tabel 5.121 Karyawan puas dengan adanya jenjang karir yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.....	189
Tabel 5.122 Karyawan puas adanya pengakuan atau pujian dari pimpinan	190
Tabel 5.123 Karyawan puas dengan adanya penghargaan yang diberikan dari pimpinan.....	191
Tabel 5.124 Keterangan Rentang Nilai	192
Tabel 5.125 Data Variabel Perubahan Organisasi	193
Tabel 5.126 Data Variabel Budaya Organisasi	197
Tabel 5.127 Data Variabel Kinerja Karyawan.....	203
Tabel 5.128 Nilai Korelasi antara variabel X1 dengan X2	210
Tabel 5.129 Nilai Perhitungan Koefisien Jalur X1 Terhadap Y	210
Tabel 5.130 Nilai Perhitungan Koefisien Jalur X2 Terhadap Y	213
Tabel 5.131 <i>Model Summary</i>	216
Tabel 5.132 Hasil Perhitungan ANOVA	218



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 5 <i>Behavior Cultural Behavior</i> Compassion Indonesia <i>Foundation</i> .	4
Gambar 2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
Gambar 2.2 5 Macam Faktor Pokok Keberhasilan Mengubah Organisasi	22
Gambar 3.1 Model Penelitian	48
Gambar 4.1 Skema Diagram Jalur <i>Path Analysis</i>	62
Gambar 5.1 Analisis Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji t (X1)	212
Gambar 5.2 Analisis Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji t (X2)	215
Gambar 5.3 Analisis Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji F	218
Gambar 5.4 Diagram Jalur Hubungan Antara X1 dan X2 Terhadap Y	219



DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Diagram 5.1 Diagram Data Karyawan Berdasarkan Usia	72
Diagram 5.2 Diagram Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Diagram 5.3 Diagram Data Karyawan Berdasarkan Masa kerja	74

