

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.YOHANA BERKAT GANDA MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
JULIA IMELDA ULI SIREGAR
NIM : 058320149**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2009**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

**Judul Skripsi : "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Yohana Berkat Ganda Medan".**

Nama Mahasiswa : Julia Imelda Uli Siregar

Nim : 05.832.0149

Jurusan : Manajemen



Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. H. Miftahuddin. MBA


Amin Mulia Utama. SE, MM

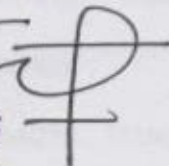
Mengetahui

Ketua Jurusan


Ihsan Effendi, SE, M.si

Dekan




Prof. Dr. H. Sya'ad Affuddin, Mec

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

RINGKASAN

Skripsi ini berjudul " Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yohana Berkat Ganda Medan ". Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai pembimbing I dan Bapak Amrin Mulia Utama, SE, MM sebagai pembimbing II.

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah pola asumsi-asumsi yang meliputi nilai-nilai, keyakinan, persepsi, norma, simbol, bahasa, ritual dan mitos yang dimiliki bersama dan digunakan oleh individu-individu dan kelompok untuk bertindak di dalam organisasi dan untuk berhubungan dengan lingkungan eksternal. Budaya tersebut menanamkan perilaku dan ikatan-ikatan yang sesuai, memotivasi para individu dan mengatur hubungan serta nilai internal. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penerapan budaya kerja sangat dipengaruhi oleh Interaksi dari kekuatan internal dan eksternal kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

"Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan ?" dan yang menjadi

hipotesis dalam penelitian ini adalah : "Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan".

Adapun hasil Dari penelitian ini adalah Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan harus diikuti okeh ditingkatkannya kemampuan teknis dari seuatu perusahaan, kemampuan konseptual yang dimiliki oleh seorang karyawan dan kemampuan huibungan interpersonal karyawan dengan teman sekerjanya ataupun dengan pimpinannya.

Adapun wujud Kepemimpinan pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan ini yakni, dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan pihak pimpinan menerapkan sistem manajemen. Sistem manajemen yang dilaksanakan secara konsisten akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik di perusahaan, sehingga manajemen perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efesien.

Keberhasilan suatu perusahaan adalah dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efesien dan efektif bila kinerja karyawannya rendah. Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan perusahaan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpah kasih dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempu gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

Judul skripsi yang dibuat oleh penulis adalah **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.YOHANA BERKAT GANDA MEDAN"**.

Dalam kesempatan ini penulis juga menyampaikan penghargaan dan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA Sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, Mec. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA. Sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.
4. Bapak Amrin Mulia Utama, SE, MM. Sebagai pembimbing II yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Dra. Isnaniah, LKS .Sebagai Seketaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Pimpinan PT.YOHANA BERKAT GANDA MEDAN ;tante Meiva Siregar dan tante Minar Pakpahan yang telah memberikan bantuan baik moral maupun material yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Teristimewa kepada orang tua saya yang terkasih Ayahanda E.P,Siregar dan Ibunda R. Sihombing yang mendukung doa serta motivasi.
8. Untuk Abangku Roy B. Siregar, Abang Paulus beserta kakakku Lina , Abang Firman beserta kakakku Alice dan tak lupa juga buat keponakkanku Chelsea dan Feiz.
9. Terima Kasih khususnya kepada kekasihku SAKTI LBN GAOL, S.Ip. yang telah banyak membantu penulis .terima kasih atas kesabaran ,pengerlian dan dorongan semangat yang diberikan selama ini.
10. Untuk teman-temanku khususnya anak manajemen '05, Esmawati, Sri³, Jeni (nenekz).

Akhir kata, penulis mengharapkan agar skripsi ini bermanfaat bagi kita khususnya bagi rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas MedanArea.

Medan, Januari 2009

Penulis

Julia Imelda Uli Siregar

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Teori teori	7
1. Pengertian dan Fungsi Budaya Organisasi	7
2. Dinamika dan Jenis Budaya Organisasi	13
3. Faktor-faktor dan Aspek-aspek yang Membentuk - Budaya Organisasi	19
4. Mengembangkan Budaya Organisasi	23
5. Pengertian dan fungsi Kinerja	25
6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	28

B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	33
C. Definisi Operasional	34
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI	
A. Deskripsi Perusahaan	39
B. Pembahasan	44
1. Analisis Budaya Organisasi	47
2. Analisis Kinerja Karyawan	61
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPÍRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Metode Sosialisasi	16
2. Pembentukan Budaya Korporat	17
3. Kerangka Konseptual	31
4. Struktur Organisasi PT. YOHANA BERKAT GANDA MEDAN ...	41
5. Kurva Pengujian Linear	73



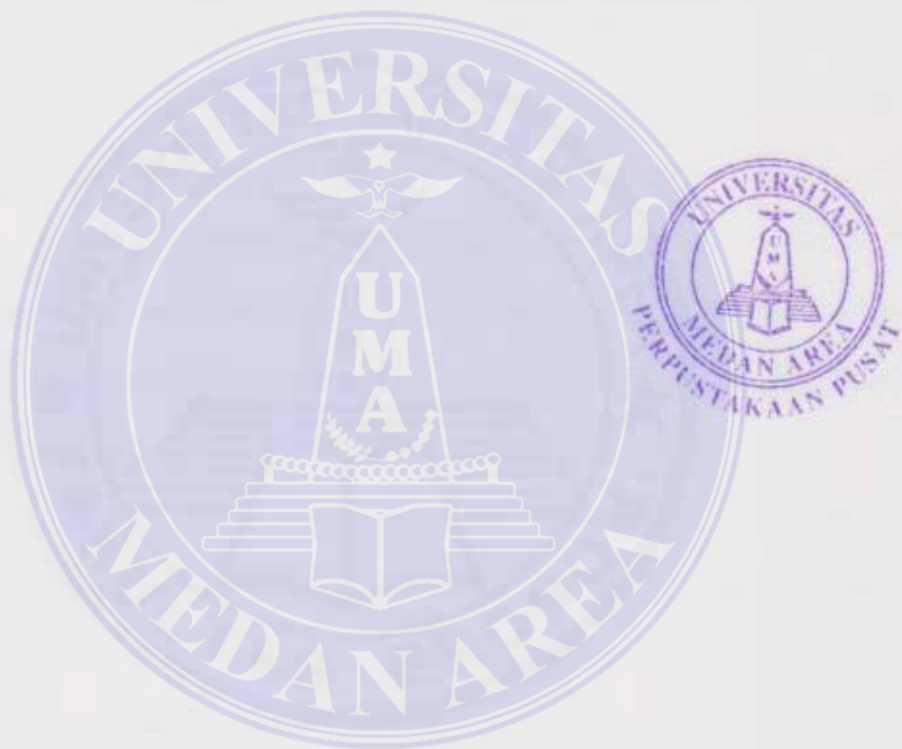
DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Waktu Penelitian	33
2. Populasi dan Sampel	34
3. Operasional Variabel	34
4. Tingkat Umur Responden	45
5. Tingkat Pendidikan Responden	46
6. Masa kerja Karyawan	47
7. Tanggapan Responden terhadap perusahaan menginginkan setiap karyawan bekerja dilakukan dengan niat yang ikhlas dan tulus	48
8. Tanggapan responden terhadap perusahaan menginginkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan menunjukkan sikap terpuji dan teladan pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan ...	49
9. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi Budaya Integritas	50
10. Tanggapan responden terhadap perusahaan menginginkan karyawan untuk pantang menyerah terhadap suatu kendala yang mungkin akan terjadi pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan	51
11. Tanggapan responden terhadap perusahaan menginginkan karyawan Konsisten dan percaya diri dalam segala kondisi	

pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan	52
12. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi	
Budaya Konsistensi	52
13. Tanggapan responden terhadap setiap karyawan di perusahaan	
harus memiliki kemampuan, terampil, dan inovatif dalam	
melaksanakan pekerjaan pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan ...	54
14. Tanggapan responden terhadap perusahaan harus	
bersikap adil kepada seluruh karyawan pada PT. Yohana Berkat	
Ganda Medan	54
15. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi	
Budaya Profesional	55
16. Tanggapan responden terhadap perusahaan menginginkan	
karyawan cepat tanggap dalam melaksanakan pekerjaan	
pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan	56
17. Tanggapan responden terhadap perusahaan mengharuskan	
setiap karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja	
pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan	57
18. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi	
Budaya Tanggung jawab	57
19. Tanggapan responden dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan	
pihak pimpinan menerapkan sistem manajemen pada	
PT. Yohana Berkat Ganda Medan	59
20. Tanggapan responden dilingkungan perusahaan pihak pimpinan	

harus mampu menciptakan komunikasi yang efektif serta	
harmonis dengan Karyawan PT. Yohana Berkat Ganda Medan 60
21. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi	
budaya Kepemimpinan 60
22. Tanggapan Responden terhadap pengetahuan karyawan	
untuk mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari pada	
PT. Yohana Berkat Ganda Medan 62
23. Tanggapan responden terhadap Pemahaman karyawan terhadap	
metode kerja sehari-hari pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan 63
24. Tanggapan responden terhadap Pemahaman karyawan terhadap	
teknik dan cara menggunakan peralatan dalam melakukan pekerjaan	
pada PT. Yohana Berkat Ganda Medan 63
25. Tanggapan responden terhadap kemampuan karyawan memahami	
bidang gerak dalam unit masing-masing pada	
PT. Yohana Berkat Ganda Medan 64
26. Tanggapan responden terhadap kemampuan karyawan	
memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing pada	
PT. Yohana Berkat Ganda Medan 65
38. Tanggapan responden terhadap kemampuan karyawan bekerja	
sama dengan rekan sekerja PT. Yohana Berkat Ganda Medan 65
39. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja karyawan dalam	
menyelesaikan pekerjaan PT. Yohana Berkat Ganda Medan 66
40. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap kinerja karyawan 67

41. Penilaian Jawaban Kuesioner	67
42. Tabulasi Jawaban Responden Variabel X (budaya)	68
43. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Karyawan)	69
44. Tabel Bantu Untuk Perhitungan Regresi Linear Sederhana	70



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam sebuah organisasi, terutama bagi perusahaan yang besar. Kemajuan yang telah dan akan terus diraih berdasarkan pada ketangguhan sumber daya manusia yang dimiliki dalam menghadapi situasi apapun. Dengan sendirinya "unsur manusia" merupakan "sumber daya" sekaligus "harta terbesar" dalam sebuah perusahaan.

Sejalan dengan perkembangan peradaban dunia usaha dan industri maka fungsi pengolahan sumber daya manusia dalam organisasi juga saat mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Dalam pemberdayaan sumber daya manusia agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang berlaku oleh suatu perusahaan yang menerangkan perilaku karyawan untuk meningkatkan komitmen dan loyalitasnya terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka acuan yang digunakan adalah budaya perusahaan atau budaya organisasi.

Budaya organisasi juga dikenal dengan istilah budaya kerja, merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi juga sering dimaknakan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan nasabah.

Kemudian, Robbin (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Pada dasarnya, keberadaan budaya sangat penting untuk menguatkan kemampuan organisasi. Budaya yang kuat dalam suatu organisasi disebutkan Peters dan Waterman (1982) sebagai kunci kesuksesan suatu organisasi. Demi terwujudnya budaya yang kuat dibutuhkan pemahaman yang utuh, kuat dan jernih dari seluruh SDM yang ada pada organisasi atau perusahaan tentang karakteristik lingkungan bisnis yang digeluti serta harapan dan aspirasi dari anggota organisasi.

Namun Eka Nuraini (2002 ; 7) berpendapat budaya pada umumnya tetap berada diluar kesadaran karena melibatkan asumsi-asumsi yang dianggap benar tentang bagaimana seseorang seharusnya beranggapan, berfikir dan bertindak serta merasakan. Budaya akan menghasilkan perusahaan yang sehat, sehingga budaya dapat dijadikan suatu strategi, materi yang akan mengubah sikap dan perilaku serta sebagai sarana untuk mencapai efisiensi dan penyesuaian dengan tuntutan zaman yang senantiasa berubah.

Sebagai bahan perbandingan untuk membuktikan bahwa ada faktor budaya organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan, dapat dilihat dari hasil penelitian Moeljono Djokosantoso (1999), BRI merumuskan budaya organisasinya dengan 5 nilai budaya pokok yaitu : Integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah,

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi Hariandja, Marihot Tua, Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Grasindo, Jakarta, 2002.
- J. Winardi, Manajemen Perilaku Organisasi**, Prenada Media Group, Jakarta, 2004.
- Moeljono Djokosantoso, Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi**, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003
- Nuraini Eka R, Paradigma Baru MSDM Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif**, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta, 2004
- , **Kiat, Jurnal Ekonomi, Budaya Organisasi**, Volume IV, Fakultas Ekonomi UIR, Pekanbaru. 2002.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi**, Konsep dan Kontroversi, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta, 2002.
- Rivai Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Dan Teori ke Praktek, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Abad 21**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- Simmon Hendri, Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Prenhallindo, Jakarta. 2000.
- Sarwoto, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta, 2000.
- Sutarto, Perilaku Organisasi**, Edisi Revisi, Penerbit Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta. 2000.
- Sugiono, Metode Penelitian**, Edisi Revisi, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2006.
- Terry, George R, Prinsip-prinsip Manajemen**, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Usman, Husalni. Manajemen**, Bumi Aksara, Jakarta, 2008

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden	:
Usia	:
Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Tingkat Pendidikan	: <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> DI-D3 <input type="checkbox"/> SMU <input type="checkbox"/> Lainnya

Pertanyaan Variabel X (Budaya Kerja)

No	Pertanyaan	Opsi				
		SS	S	R	TS	STS
1	Apakah anda setuju mengenai setiap melakukan pekerjaan selalu dengan niat yang ikhlas dan tulus?					
2	Setujukah anda mengenai selalu melakukan sikap terpuji dan teladan dalam melaksanakan pekerjaan ?					
3	Anda setuju mengenai selalu pantang menyerah dalam menghadapi suatu kendala yang mungkin akan terjadi dalam pekerjaan ?					
4	Apakah anda setuju mengenai selalu konsisten dan percaya diri dalam segala kondisi pekerjaan ?					
5	Setujukah anda mengenai selalu memiliki kemampuan, terampil, dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan ?					
6	Anda setuju mengenai selalu bersikap adil kepada seluruh karyawan pada perusahaan ?					
7	Apakah anda setuju mengenai selalu cepat dan					

	tanggap dalam melaksanakan pekerjaan ?					
8	Setujukah anda mengenai selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja ?					
9	Setujukah anda mengenai pihak pimpinan yang selalu menerapkan sistem manajemen yang baik dalam aktifitas pekerjaan ?					
10	Apakah anda setuju mengenai pimpinan selalu menciptakan komunikasi yang efektif serta harmonis dengan karyawannya dalam bekerja ?					



IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden	:
Usia	:
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Tingkat Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> D1-D3 <input type="checkbox"/> SMU <input type="checkbox"/> Lainnya

Pertanyaan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pertanyaan	Opsi				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pengaruh pengetahuan yang dimiliki karyawan mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan ?					
2	Pemahaman metode pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam berkerja ?					
3	Pemahaman teknik dan cara menggunakan peralatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja?					
4	Pemahaman bidang gerak dalam unit masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?					
5	Pemahaman tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan berpengaruh terhadap kinerja ?					
6	Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?					
7	Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan ?					