

**PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
PT. SELULAR GLOBAL NET MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**AMELIA BAHAR  
NPM : 09 832 0138**



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

**2013**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**JUDUL : PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. SELULAR GLOBAL NET MEDAN**

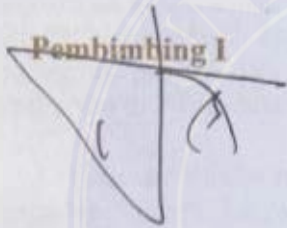
**NAMA : AMELIA BAHAR**

**NPM : 09 832 0138**

**JURUSAN : MANAJEMEN**

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**(Hery Syahrial, SE, M.Si)**

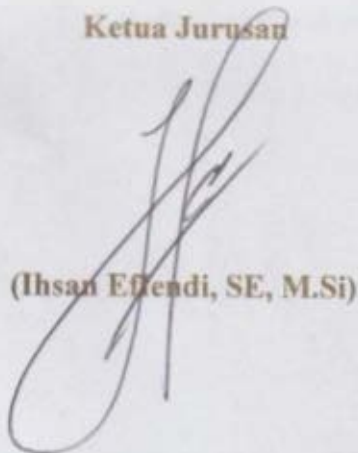
**Pembimbing II**



**(Isnaniah LKS, MMA)**

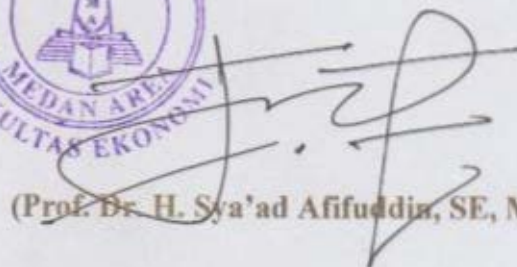
**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



**(Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

**Decan**



**(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)**

**Tanggal Lulus :**

**2013**

## ABSTRAK

Amelia Bahar. NPM. 09 832 0138. "Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Selular Global Net Medan". Skripsi 2013.

Perusahaan memulai usaha distribusinya dengan mendirikan PT. Selular Prima Sukses Jaya di Medan pada tahun 2007. untuk mendistribusikan produk XL di daerah Sumbagut yaitu Medan, Aceh, Rantau Prapat. Pada tahun yang sama PT. Selular Prima Sukses Jaya (PT.SPSJ) distributor pertama yg mendistribusikan produk electric (dompul) ke Daerah Sumbagut.

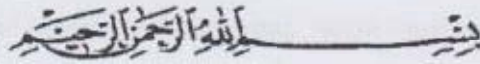
Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Selular Global Net Medan?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Selular Global Net Medan.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini diketahui dari hasil perhitungan. Jadi, besarnya kontribusi variable karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 79,7% sisanya sebesar 20,3 % dipengaruhi factor lain

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PT. Selular Global Net Medan Karakteristik organisasi pada perusahaan terdapat pengaruh pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik Organisasi, Kinerja

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahril, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area serta Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.

7. Bapak Pimpinan dan karyawan-karyawan PT.Selular Global Net Medan terutama teman-teman Admin yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Mahasiswa/i jurusan Manajemen Stambuk 2009, terutama Della Robica serta teman yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk dukungannya, kenangan manis, canda tawa, suka dan duka selama menjalani perkuliahan bersama kawan akan selalu penulis kenang.
10. Teristimewa kepada Keluarga Besarku Bahar (mama Rahmalina, Olivia, Silvia, Desi, Aswin) yang mendorong semangat penulis, mama tercinta yang dengan penuh kasih sayang telah memberi do'a restunya sehingga penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
- II. Suami Tercinta Fesrianevalda,ST.MCs yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, semangat serta dukungan buat penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya. Amin.....

*Wassalammu'alaiikum Wz.Wb*

Medan, November 2013  
Penulis

(Amefia Bahar)



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	IV
DAFTAR TABEL .....	VI
DAFTAR GAMBAR .....	VII
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Pengertian Kinerja .....	6
a. Pengertian Kinerja .....	6
b. Penilaian Kinerja .....	7
c. Tujuan Penilaian Kinerja .....	10
d. Faktor – factor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	10
2. Pengertian Karakteristik Organisasi .....	12
a. Terbentuknya Karakteristik Organisasi .....	17
b. Fungsi Karakteristik organisasi .....	20
c. Karakteristik Individu .....	23
B. Kerangka Konseptual .....	25
C. Hipotesis .....	26

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
1. Jenis Penelitian .....	27
2. Lokasi Penelitian .....	27
3. Waktu Penelitian.....	27
B. Populasi dan Sampel.....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
C. Defenisi Operasional .....	28
D. Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengambilan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data .....	34

### BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data .....	37
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	37
2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	38
B. Pembahasan .....	44
1. Deskripsi keadaan responden.....	44
2. Deskripsi data Penelitian .....	46
3. Analisis Data.....	60

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	64
B. Saran.....	65

### DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Rencana Penelitian .....	27
Tabel III.2 Skala Pengukuran Likers.....	32
Tabel IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur .....	45
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel IV.4 Penilaian responden terhadap ketepatan waktu .....	46
Tabel IV.5 Penilaian responden terhadap kedisiplinan kerja di perusahaan	47
Tabel IV.6 Penilaian responden terhadap kemampuan perusahaan untuk cepat tanggap dalam kinerja karyawan.....	47
Tabel IV.7 Penilaian responden perusahaan terhadap karyawan untuk cepat tanggap terhadap keluhan yang disampaikan karyawan.....	48
Tabel IV.8 Penilaian responden terhadap pengetahuan dan kinerja karyawan .....	49
Tabel IV.9 Penilaian responden terhadap melakukan komunikasi yang efektif dengan Para Konsumen.....	49
Tabel IV.10 Penilaian responden terhadap melakukan komunikasi yang efektif dengan atasan.....	50
Tabel IV.11 Penilaian responden terhadap tanggung jawab perusahaan terhadap kenyamanan kinerja karyawan .....	50
Tabel IV.12 Penilaian responden terhadap kenyamanan bekerja.....	51
Tabel IV.13 Penilaian responden perusahaan terhadap kinerja karyawan	51
Tabel IV.14 Pemimpin memberi tekanan dalam mengerjakan tugas.....	52
Tabel IV.15 Penilaian responden terhadap kedisiplinan kerja di perusahaan	52



Tabel IV.16 Penilaian waktu dalam mengerjakan suatu tugas serta Peralatan kerja kurang memadai .....	53
Tabel IV.17 Penilaian responden perusahaan terhadap karyawan untuk cepat tanggap terhadap keluhan yang disampaikan karyawan .....	53
Tabel IV.18 Penilaian responden terhadap pengetahuan dan kinerja karyawan.....	54
Tabel IV.19 Jasa seperti gaji atau bonus yang tidak sesuai dengan pekerjaan.....	54
Tabel IV.20 Penilaian prestasi karyawan dengan benar, baik dan teliti...	55
Tabel IV.21 Penilaian responden terhadap pekerjaan yang dikerjakan Karyawan membuat perusahaan merasa baik.....	55
Tabel IV.22 Penilaian responden perusahaan terhadap kenyamanan Bekerja di perusahaan.....	56
Tabel IV.23 Penilaian responden perusahaan terhadap kinerja karyawan	56
Tabel IV. 24 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X)/Karakteristik Organisasi .....	57
Tabel IV. 25 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)/Kinerja Karyawan.....	58
Tabel IV. 26 Koefisien Korelasi Antara Variabel X (Karakteristik Organisasi) Dan Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	61

## DAFTAR GAMBAR

Struktur Organisasi PT. Selular Global Net.....	39
---	----





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya merupakan sumbangan dari seluruh faktor produksi yang digunakan. Setiap faktor produksi memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dan tujuan perusahaan diperoleh jika ada yang menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Salah satu faktor produksi yang penting adalah sumber daya manusia, dimana hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang menjalankan seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Sehingga pada peningkatan fungsi sumber daya manusia yang akan berpengaruh pada perbaikan Kinerja Karyawan, karena meningkatnya efektivitas sumber daya manusia juga akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Hasibuan (2008), "Kinerja merupakan hasil kerja yg dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Kinerja juga merupakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Jika tidak ada kinerja di seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula

kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan organisasinya.

Dalam suatu perusahaan sekarang ini karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan sering mengalami penurunan, begitulah juga dengan PT.Selular Global Net, karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kecemburuan sosial diantara karyawan, kebosanan dalam bekerja, kelambanan dalam bekerja, disiplin tentang waktu yang dikacaukan karena adanya keinginan untuk mempunyai waktu luang yang lebih banyak, tidak adanya kerjasama dalam memecahkan masalah

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Ariel Subyantoro. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11 tahun 2009
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gomes, Faustino, Cardoso, 2002, *Manajemen Sumber Daya*, Andi offset. Yogyakarta
- Gustisyah. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*, Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro. Semarang
- Ilandoko, Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Indriantoro, Nur. dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Penelitian*, PT. Erlangga. Jakarta
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Nitisemito, Andi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Notoatmodjo, Suyadi. 2001. *Manajemen Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rinca Cipta: Jakarta
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Panuju, Agung. 2003. *Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 1 No. 2, Oktober 2003 Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta

### I. Identitas Responden

Nama :  
Umur :  
Pendidikan Terakhir :

### II. Daftar Pernyataan Questioner / angket

Berilah tanda checklist (√) yang sesuai menurut jawaban anda

Keterangan :

B = Berpengaruh  
KB = Kurang Berpengaruh  
TB = Tidak Berpengaruh

### c. Variabel X : Karakteristik Organisasi

No	Pernyataan	Karakteristik Organisasi		
		B	KB	TB
1	Penilaian responden terhadap ketepatan waktu			
2	Penilaian responden terhadap kedisiplinan kerja di perusahaan			
3	Penilaian responden terhadap kemampuan perusahaan untuk cepat tanggap dalam kinerja karyawan			
4	Penilaian responden perusahaan terhadap karyawan untuk cepat tanggap terhadap keluhan yang disampaikan karyawan			
5	Penilaian responden terhadap pengetahuan dan kinerja karyawan			
6	Penilaian responden terhadap melakukan komunikasi yang efektif dengan konsumen			
7	Penilaian responden terhadap melakukan komunikasi yang efektif dengan atasan			
8	Penilaian responden terhadap bertanggung jawab perusahaan terhadap kenyamanan kinerja karyawan			
9	Penilaian responden terhadap kenyamanan bekerja di perusahaan tersebut			
10	Penilaian responden perusahaan terhadap kinerja karyawan			

d. Variabel Y : Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Kinerja Karyawan		
		B	KB	TB
1	Penimpin memberi tekanan dalam mengerjakan tugas serta membedakan karyawan			
2	Penilaian responden terhadap kedisiplinan kerja di perusahaan			
3	Penilaian waktu dalam mengerjakan suatu tugas serta peralatan kerja kurang memadai			
4	Penilaian responden perusahaan terhadap karyawan untuk cepat tanggap terhadap keluhan yang disampaikan karyawan			
5	Penilaian responden terhadap pengetahuan dan kinerja karyawan			
6	Jasa Seperti gaji atau Bonus yang tidak sesuai dengan pekerjaan			
7	Penilaian Prestasi karyawan dengan benar, baik dan teliti			
8	Penilaian responden terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan membuat perusahaan merasa baik.			
9	Penilaian responden terhadap kenyamanan bekerja di perusahaan tersebut			
10	Penilaian responden perusahaan terhadap kinerja karyawan			