

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. HYUNDAI INTI DEVELOPMENT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen

Oleh:

Clara Mawarsari

2017120021

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

**THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEES
PERFORMANCE OF PT. HYUNDAI INTI DEVELOPMENT**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Clara Mawarsari

2017120021

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMIC
PROGRAM IN MANAGEMENT**

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



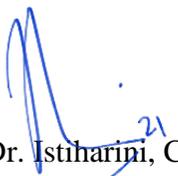
PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT HYUNDAI INTI DEVELOPMENT**

Oleh:
Clara Mawarsari
2017120021

Bandung, Agustus 2021

Ketua Program Sarjana Manajemen,



Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi



Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Clara Mawarsari
Tempat, tanggal lahir : Batam, 1 Februari 1999
NPM : 2017120021
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HYUNDAI INTI DEVELOPMENT

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut diatas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya sata kutip, sadar atau tafsir dan jelas sata ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 23 Agustus 2021

Pembuat pernyataan :



Clara Mawarsari

ABSTRAK

Sektor industri manufaktur merupakan salah satu sektor usaha yang berkontribusi besar dalam pembangunan ekonomi nasional. Hal tersebut memicu pertumbuhan industri manufaktur berdampak pada penyebaran lokasi industri secara sporadis di Indonesia. Oleh karena itu pemerintah mengupayakan pemerataan sebaran industri tersebut dalam bentuk Kawasan industri. Badan usaha yang membantu pemerintah dalam mengelola kawasan industri adalah perusahaan kawasan industri. Perusahaan Kawasan Industri, salah satunya adalah PT. Hyundai Inti Development (PT. HID). Perusahaan ini mempunyai tujuan untuk merealisasikan percepatan pembangunan industri yang berwawasan lingkungan. Hal tersebut dapat terwujud apabila PT HID memiliki hubungan dan komunikasi yang baik dengan para *tenant*. Berdasarkan hal tersebut, peneliti lebih mendalami fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT HID.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian, metode penelitian yang dipakai bersifat eksplanatori dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Peneliti mendapatkan data dengan cara melakukan observasi lapangan, wawancara, menyebarkan kuesioner kepada 56 orang karyawan yang aktif bekerja di PT HID, dan studi kepustakaan. Kemudian peneliti menggunakan uji asumsi klasik dan uji regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT HID. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 83,3% terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, jika terdapat peningkatan pada budaya organisasi, maka kinerja karyawan di PT HID juga akan meningkat. Peneliti memberikan beberapa saran seperti meningkatkan transparansi mengenai strategi pengembangan karir karyawan serta meningkatkan pengawasan pada karyawan untuk mempercepat penyelesaian masalah pada suatu pekerjaan.

Kata kunci: organisasi, kawasan industri, budaya organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The manufacturing industry sector is one of the business sectors that contributes significantly to national economic development. So, it can cause the growth of the manufacturing industry and can impact the sporadic spread of industrial locations in Indonesia. Therefore, the government seeks an even distribution of the industry in the form of industrial estates. Business entities that support the government in managing industrial estates are industrial estate companies. Industrial Estate Companies, one of which is PT. Hyundai Inti Development (PT. HID). This company has a goal to realize the acceleration of industrial development that is environmentally thoughtful. If PT HID wants to actualize that goal, PT HID must have a good relationship and communication with the tenants. Based on this, the researcher more explored the phenomena related to organizational culture and employee performance at PT HID.

This research proposes to discover the effect of organizational culture on employee performance. Based on the research objectives, the research method used is explanatory using descriptive analysis methods. Researchers obtained data by conducting field observations, interviews, spreading questionnaires to 56 employees actively working at PT HID, and study of literature. Then the researcher used the classic assumption test and simple linear regression test.

Based on the results, organizational culture has a positive influence on employee performance at PT HID. The Impact of organizational's culture variable has 83,3% on variable employee performance. Its means if there is an increase in the organization's culture, the performance of employees at PT HID will also increase. The Researcher provides several suggestions for the organization to enhance transparency regarding employee career development strategies and strengthen supervision of employees to quicken problem-solving at work.

Keywords: organization, industrial estate, organizational culture, employee's performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas penyertaan dan berkat yang telah Ia berikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang diajukan adalah sebuah syarat untuk memperoleh gelar sarjana starta satu di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Judul skripsi yang diajukan adalah “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hyundai Inti Development**”. Dalam proses penyusunan skripsi ini peneliti mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga peneliti mampu melewati berbagai hambatan dalam proses penyusunan skripsi ini. Pihak-pihak yang dimaksud adalah:

1. Kepada kedua orang tua, adik, nenek, dan alm. kakek peneliti yang tidak pernah berhenti untuk memberikan doa, dukungan, dan motivasi kepada peneliti selama masa penyusunan skripsi ini.
2. Kepada Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing peneliti. Ucapan terima kasih atas kesediaannya untuk meluangkan waktu, memberi saran, masukan, ilmu, dan motivasi kepada peneliti selama masa penyusunan skripsi ini.
3. Kepada Ibu Dr. Istiharini, CMA sebagai Kepala Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan.
4. Kepada Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.
5. Kepada Ibu Irsanti Hasyim, S.E., M.S.M., M.Eng., sebagai dosen wali peneliti dari awal hingga akhirnya masa perkuliahan.
6. Kepada seluruh dosen dan seluruh *staff* Tata Usaha Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan yang sudah membantu peneliti dan sudah memberikan ilmu kepada peneliti selama masa perkuliahan.

7. Kepada Ibu Meidia dan Ibu Susi yang telah membantu dan memberikan ilmu kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
8. Kepada seluruh karyawan PT. Hyundai Inti Development yang telah bersedia untuk menjadi objek penelitian pada skripsi ini.
9. Kepada Celine, Marcel, Tasya, Devara, Mega, Agnes, Sonia, Florencia, Nessa, Shannaz, Jason, Patrick, Marcello, Rivky, Wisnu dan lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, sebagai teman-teman peneliti yang telah memberikan *support*, doa, dan hiburan bagi peneliti selama penyusunan hingga akhir penulisan skripsi ini.
10. Kepada pihak- pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

Pada akhir kata, mungkin ucapan yang disampaikan oleh peneliti kurang dapat mengekspresikan bantuan serta dukungan dari seluruh pihak, namun kiranya Tuhan Yesus selalu menjaga, memberkati, dan melimpahkan Kasih Karunia-Nya berlipat-lipat untuk kalian semua.

Bandung, 23 Agustus 2021

Clara Mawarsari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Budaya Organisasi	8
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	8
2.1.2 Dimensi Budaya Organisasi	10
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	11
2.2 Kinerja Karyawan	15
2.2.1 Pengertian Kinerja	15
2.2.2 Dimensi Kinerja	15

2.2.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.3	Budaya Organisasi dan Kinerja	17
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN		22
3.1	Metode Penelitian.....	22
3.1.1	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	22
3.1.2	Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.1.3	Operasionalisasi Variabel	30
3.1.4	Teknik Pengukuran Variabel	34
3.1.5	Uji Validitas	34
3.1.6	Uji Reliabilitas	38
3.1.7	Teknik Analisis Data	39
3.2	Objek Penelitian.....	43
3.2.1	PT Hyundai Inti Development	43
3.2.3	Visi Misi	47
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Analisis Budaya Organisasi PT Hyundai Inti Development	49
4.1.1.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Innovation and Risk Taking</i>	51
4.1.2.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Attention to Detail</i>	54
4.1.3.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Outcome Orientation</i>	57
4.1.4.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>People Orientation</i>	59
4.1.5.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Team Orientation</i>	62
4.1.6.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Aggressiveness</i>	64
4.1.7.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Stability</i>	66
4.2	Analisis Kinerja Karyawan PT Hyundai Inti Development	68

4.2.1.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Quality</i>	70
4.2.2.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Quantity</i>	72
4.2.3.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Timeliness</i>	73
4.2.4.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Cost-Effectiveness</i>	75
4.2.5.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Need Supervision</i>	77
4.2.6.	Tanggapan Responden Pada Dimensi <i>Interpersonal Impact</i>	79
4.3	Analisis Hasil Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.3.1.	Uji Asumsi Klasik	81
4.3.2.	Analisis Regresi Linier Sederhana	85
4.3.3.	Analisis Koefisien Determinasi	86
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		88
5.1.	Kesimpulan	88
5.2.	Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA		90
LAMPIRAN		93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		101

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	30
Tabel 3. 2	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	32
Tabel 3. 3	Jawaban dan Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 3. 4	Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi.....	35
Tabel 3. 5	Koefisien Korelasi Variabel Kinerja Karyawan	37
Tabel 3. 6	Kategori Rata-Rata Hitung Skala <i>Interval</i>	40
Tabel 4. 1	Total Rata-Rata Nilai Keseluruhan Dimensi Budaya Organisasi	49
Tabel 4. 2	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Innovation and Risk Taking</i>	51
Tabel 4. 3	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Attention to Detail</i>	54
Tabel 4. 4	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Outcome Orientation</i>	57
Tabel 4. 5	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>People Orientation</i>	60
Tabel 4. 6	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Team Orientation</i>	62
Tabel 4. 7	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Aggressiveness</i>	64
Tabel 4. 8	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Stability</i>	67
Tabel 4. 9	Total Rata-Rata Nilai Keseluruhan Dimensi Kinerja Karyawan	69
Tabel 4. 10	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Quality</i>	70
Tabel 4. 11	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Quantity</i>	72
Tabel 4. 12	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Timeliness</i>	74
Tabel 4. 13	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Cost effectiveness</i>	76
Tabel 4. 14	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Need Supervision</i>	78
Tabel 4. 15	Rata-rata Jawaban Responden Pada Dimensi <i>Interpersonal Impact</i>	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Dampak Budaya Organisasi	14
Gambar 2. 2 Budaya Organisasi Berdampak pada	18
Gambar 3. 1 Grafik Jenis Kelamin Responden	25
Gambar 3. 2 Grafik Usia Responden	26
Gambar 3. 3 Grafik Pendidikan Terakhir Responden.....	27
Gambar 3. 4 Grafik Lama Bekerja.....	28
Gambar 3. 5 Grafik Departemen Tempat Responden Bekerja.....	29
Gambar 3. 6 Tabel Hasil Uji Statistik Reliabilitas Tentang Budaya Organisasi.....	39
Gambar 3. 7 Tabel Hasil Uji Statistik Reliabilitas Tentang Kinerja Karyawan.....	39
Gambar 3. 8 Struktur Organisasi PT HID	45
Gambar 4. 1 <i>Normal Probability Plot</i>	81
Gambar 4. 2 Uji <i>Kolmogorof-Smirnov</i>	82
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas	83
Gambar 4. 4 Uji Autokorelasi	83
Gambar 4. 5 Tabel Run-Test	84
Gambar 4. 6 Uji Regresi Linier Sederhana	85
Gambar 4. 7 Uji Koefisien Determinasi.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuesioner	93
Lampiran 2 – Gambar Struktur Organisasi	99
Lampiran 3 – Gambar Hasil SPSS	100

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu indikator penting untuk mengetahui bagaimana kondisi ekonomi di suatu negara adalah Produk Domestik Bruto (PDB). PDB merupakan hasil perhitungan dari seluruh hasil produksi dan usaha seluruh masyarakat pada suatu negara. Menurut Menteri Perindustrian, sektor industri manufaktur Indonesia merupakan salah satu sektor usaha yang berkontribusi paling besar bagi PDB. Selaras dengan hal tersebut, pemerintah Indonesia semakin fokus pada pertumbuhan sektor industri manufaktur (Kememperin, 2019).

Tahun 2020, industri sektor pengolahan nonmigas yang menjadi bagian dari sektor industri manufaktur tetap menjadi sektor industri yang berkontribusi paling besar untuk PDB Indonesia. Hal tersebut nampak dari persentase kontribusi sektor pengolahan non-migas terhadap PDB adalah sebesar 17,9% (Kemenperin, 2020). Hal ini memicu penyebaran industri manufaktur yang tidak merata di Indonesia dan berdampak bagi pencemaran lingkungan akibat limbah pabrik. Contohnya banyak pabrik dibangun secara liar di beberapa lokasi yang kurang tepat untuk dijadikan sebagai tempat untuk mengoperasikan usaha, seperti lokasi yang dekat dengan lingkungan tempat tinggal warga. Limbah yang dihasilkan oleh pabrik dapat menyebabkan polusi udara dan polusi air, sehingga dapat mengganggu aktivitas warga dan mencemarkan lingkungan sekitar. Untuk mengurangi dampak tersebut, pemerintah menegaskan peraturan UU No. 3 Pasal 106 Tahun 2014 Tentang Perindustrian. Dalam peraturan tersebut, Pemerintah Indonesia mewajibkan seluruh pelaku usaha manufaktur berpindah ke lokasi yang telah disediakan. Lokasi yang dimaksudkan adalah kawasan industri (Indonesia Asosiasi Realestate, 2018).

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat pihak-pihak yang berperan untuk mengurus dan mengelola perusahaan-perusahaan di kawasan industri. Pihak pengelola yang dimaksud adalah Perusahaan Kawasan Industri. Sedangkan, perusahaan-perusahaan yang mengoperasikan usahanya di kawasan industri disebut *tenant*. Menurut Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia No. 40 tahun 2016, Perusahaan kawasan industri adalah perusahaan yang mengusahakan pengembangan dan pengelolaan Kawasan Industri (Menteri Perindustrian, 2016). Salah satu perusahaan kawasan industri adalah PT. Hyundai Inti Development (PT. HID). PT HID merupakan salah satu perusahaan yang mengelola kawasan industri di Bekasi. Kawasan industri yang dikelola oleh PT HID adalah *Bekasi International Industrial Estate*.

Sebagai pengelola kawasan industri, PT HID berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang baik bagi para *tenant*. Oleh karena itu, PT HID harus selalu sigap merespon setiap kebutuhan yang diperlukan para *tenant* dan mengkomunikasikan segala aktivitas yang berkaitan dengan penanganan kawasan industri kepada para *tenant*. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari seorang *Manager Legal & GA* PT HID. Ia mengatakan bahwa PT HID harus berperan aktif didalam penanganan kawasan industri, sigap dalam merespon kebutuhan *tenant*, dan harus memiliki komunikasi yang baik dengan *tenant-tenant*. Sehubungan dengan hal tersebut, atasan harus dapat memaksimalkan pengelolaan sumber daya insani yang ada di dalam organisasi sehingga terciptalah koordinasi kerja yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

Pada wawancara yang dilakukan peneliti dengan lima karyawan PT HID, mereka mengatakan bahwa karyawan di perusahaan pelayanan jasa dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik serta fokus pada pemenuhan kebutuhan para pelanggannya. Sehubungan dengan hal tersebut karyawan dituntut untuk berani dalam menciptakan inovasi serta mengambil risiko untuk setiap pekerjaan yang diambil. Tak hanya itu mereka menganggap bahwa atasan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menyebabkan karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang dikatakan oleh

Legal & GA Manager bahwa PT HID sedang berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, salah satunya adalah memaksimalkan kehadiran karyawan. Kehadiran karyawan dapat menggambarkan kesungguhan mereka untuk bekerja. Sayangnya, beberapa karyawan PT HID memiliki kebiasaan untuk datang terlambat ke tempat kerja. Kebiasaan tersebut adalah hal lumrah yang dilakukan sejak organisasi ini dipimpin oleh *President Director* dahulu (periode 2019). Berikutnya, karyawan dinilai masih kurang cepat dan sigap dalam merespon setiap kebutuhan para *tenant*. Hal ini berdampak pada munculnya banyak keluhan *tenant* kepada PT HID. Berbagai jenis keluhan muncul setiap harinya, seperti polusi hasil dari produksi *tenant* tetangga yang mengganggu; lambannya pihak *maintenance* untuk memperbaiki jalan yang rusak sehingga menimbulkan kecelakaan dan kemacetan; lambannya penanganan limbah pabrik sehingga terjadi penumpukan limbah yang melebihi kapasitas; kebijakan baru yang dikomunikasikan secara mendadak sehingga dirasa memberatkan *tenant*; dan ketidakjelasan jadwal pemotongan rumput di area kawasan industri yang menyebabkan cepatnya pertumbuhan rumput liar di sekitar gedung *tenant* sehingga menghambat operasional *tenant*. Keluhan-keluhan tersebut mencerminkan ketidakmampuan karyawan menangani kebutuhan para *tenant*.

Setelah digantinya *President Director* yang lama, perubahan signifikan pada kebiasaan kerja karyawan sangat diharapkan. Hal tersebut didukung dengan pembaharuan peraturan dan pemberian pelatihan bagi seluruh karyawan PT HID. Contoh dari pembaharuan peraturan seperti pemberian sanksi tegas berupa surat peringatan bagi karyawan yang datang terlambat. Sedangkan, pelatihan seperti pelatihan tentang kebutuhan *tenant-tenant*, pelatihan pembuatan jadwal *maintenance* area kawasan industri yang benar, pelatihan tentang penanganan limbah pabrik yang benar diberikan kepada karyawan.

Kinerja karyawan pada umumnya dituliskan kedalam laporan atau catatan tertulis berupa hasil kerja dari banyak fungsi atau aktivitas pada suatu periode tertentu. Kinerja karyawan tidak bisa dinilai secara objektif, sehingga penilaian kinerja harus disusun sesuai dengan indikator-indikatornya (Bernardin & Russel, 1993). PT HID memiliki standar sendiri untuk menilai kinerja karyawan seperti kecepatan

karyawan untuk menangani kebutuhan *tenant*, menyelesaikan tugas sesuai target, ketepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan tugas, dan lainnya. Kemudian, pencapaian hasil kerja tersebut akan dicatat dalam laporan yang disebut sebagai *rapor*.

Organisasi merupakan unit berisikan dua orang atau lebih yang saling berkoordinasi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Pergerakan organisasi pun dibatasi oleh peraturan yang mengikat, contohnya peraturan pemerintah (Robbins & Judge, 2013). Berdasarkan penjelasan diatas, PT HID dapat dikatakan sebagai organisasi karena PT HID memiliki 56 orang yang saling berkoordinasi dan bekerja sama demi mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang kapabel dibidangnya masing-masing.

Menurut Robbins & Judge (2013) terbentuknya suatu budaya organisasi didasari oleh kepribadian, kebiasaan, dan persepsi dari seluruh karyawan yang ada didalam organisasi. Sikap dan perilaku atasan merupakan awal terciptanya suatu persepsi, kebiasaan, dan kepribadian seluruh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, *President Director* yang berkebangsaan Korea Selatan adalah seorang yang memiliki sikap tegas, disiplin, *humble*, dan berani untuk mengambil keputusan yang berisiko. Pada awalnya para karyawan menyatakan bahwa mereka kesulitan untuk mengikuti cara kerja yang penuh kedisiplinan dan ketelitian yang tinggi, namun seiring berjalanya waktu mereka mulai terbiasa. Merujuk pada pernyataan Robbins & Judge, ketika budaya organisasi sudah tertanam dengan kuat di benak karyawan, dampak yang ditimbulkan semakin kuat.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fakhar Shahzad pada sejumlah karyawan yang bekerja di perusahaan perangkat lunak di Pakistan, memiliki kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki kecenderungan positif menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Shahzad, 2014). Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Ghazi Ben Saad dengan judul “*The Impact of Organizational Culture on Job Performance: A Study of Saudi Arabian Public Sector Work Culture*” menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki kecenderungan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Saad & Abbas, 2018). Selaras dengan penelitian tersebut, hasil

penelitian yang dilakukan oleh Diana Fidyah dan Trias Setiawati memiliki kesimpulan bahwa budaya organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya (Fidyah & Setiawati, 2019).

Berdasarkan pemaparan diatas maka judul yang diangkat oleh peneliti untuk penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT Hyundai Inti Development”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi di PT Hyundai Inti Development?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Hyundai Inti Development?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hyundai Inti Development?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana budaya organisasi di PT Hyundai Inti Development.
2. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Hyundai Inti Development.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT Hyundai Inti Development.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang dapat membantu PT Hyundai Inti Development dalam penerapan budaya organisasi yang sesuai yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan *tenant*. Hal ini mendukung peningkatan profit perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan serta menambah wawasan atau pengetahuan mengenai materi yang diteliti oleh peneliti, yaitu tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan, yang kemudian juga dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti lainnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sistem yang dimaknai secara bersama-sama dan dianut oleh para anggota. Sistem tersebut membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan suatu hal yang unik karena memiliki ciri khas tersendiri. Budaya organisasi memiliki tujuh (7) karakteristik, yaitu (1) *Innovation and Risk Taking*; (2) *Attention to*; (3) *Outcome Orientation*; (4) *People Orientation*; (5) *Team Orientation*; (6) *Aggressiveness*; dan (7) *Stability*. Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif karyawan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain tingkat toleransi karyawan terhadap suatu risiko, tekanan dalam tim, dan dukungan dari orang lain. Pada dasarnya budaya organisasi menjadi hal yang dapat mempengaruhi cara kerja karyawan dan berdampak bagi kinerja mereka. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar pula dampaknya bagi kinerja (Robbins & Judge, 2013).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil dari fungsi-fungsi dalam organisasi atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan dituliskan ke dalam catatan atau laporan akhir dari hasil penilaian atas dasar pencapaian kerja karyawan pada periode tertentu. Pengukuran kinerja karyawan berdasarkan pada enam (6) kriteria utama yaitu (1) *Quality*, (2) *Quantity*, (3) *Timeliness*, (4) *Cost Effectiveness*, (5) *Need Supervision*, (6) *Interpersonal Impact* (Bernardin & Russel, 1993).

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fakhar Shahzad menyatakan bahwa budaya

organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 41.5% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain (Shahzad, 2014). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ghazi Ben Saad dengan judul “*The Impact of Organizational Culture on Job Performance: A Study of Saudi Arabian Public Sector Work Culture*” menyatakan bahwa budaya organisasi secara memiliki kecenderungan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja sebesar 51,8% (Saad, 2018). Selain itu, Diana dan Trias menyatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Telkomsel Indonesia sebesar 21,5% (Fidyah & Setiawati, 2019).

Atas dasar dari latar belakang beserta dengan penjelasan dari teori-teori yang menunjang dan juga berdasarkan penelitian sebelumnya, maka model penelitian yang terbentuk adalah seperti gambar dibawah ini.

Gambar 1. 1

Model Penelitian

