



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan antara Karakteristik Budaya Organisasi dengan
Kinerja Karyawan di PT. Sumber Inti Pangan, Kuningan, Jawa
Barat**

Skripsi

Oleh

Angelina Danarsih

2013320131

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan antara Karakteristik Budaya Organisasi
dengan Kinerja Karyawan di PT. Sumber Inti Pangan,
Kuningan, Jawa Barat

Skripsi

Oleh

Angelina Danarsih

2013320131

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Angelina Danarsih
Nomor Pokok : 2013320131
Judul : Hubungan antara Karakteristik Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Sumber Inti Pangan, Kuningan, Jawa Barat

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 25 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si.

: 

Sekretaris

Dr. M. Banowati Talim, M.Si.

: 

Anggota

Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Angelina Danarsih
NPM : 2013320131
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan antara Karakteristik Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Sumber Inti Pangan. Kuningan, Jawa Barat.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 14 Juli 2017



Angelina Danarsih

ABSTRAK

Nama : Angelina Danarsih

NPM : 2013320131

Judul : Hubungan antara Karakteristik Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Sumber Inti Pangan, Kuningan, Jawa Barat.

Setiap organisasi/perusahaan pasti memiliki sumber daya yang kemudian membentuk suatu budaya tertentu yang mencerminkan organisasi/perusahaan tersebut. Budaya Organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya yang terbentuk dalam perusahaan kemudian menjadi acuan penting dalam setiap kegiatan perusahaan yang dapat mempengaruhi banyak aspek perusahaan salah satunya kinerja karyawan. Budaya yang terbentuk dalam perusahaan bila diterapkan dengan baik dapat memberikan dorongan yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi yang terbentuk di PT. Sumber Inti Pangan dan hubungannya dengan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional yang bertujuan untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini, akan dicari hubungan antara karakteristik budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Sumber Inti Pangan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Metode survey yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner digunakan untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi yang terdapat di perusahaan. Sedangkan wawancara dilakukan kepada manajer produksi untuk mengetahui data karyawan, kinerja yang dihasilkan karyawan, lingkungan kerja di perusahaan, jumlah karyawan dan pelatihan karyawan.

Berdasarkan *Pearson Product Moment* diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara karakteristik budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar -0.145. Nilai negatif tersebut menunjukkan semakin tinggi Karakteristik Budaya Organisasi maka semakin rendah Kinerja Karyawan dan tidak berkorelasi dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dihasilkan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri seperti kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut, dukungan yang diterima karyawan, motivasi, hubungan karyawan dengan organisasi.

Kata kunci : Karakteristik Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name : Angelina Danarsih

NPM : 2013320131

Title : The Relation between the Characteristic of Organizational Culture and Employee Performance at PT. Sumber Inti Pangan, Kuningan, West Java

Each organization/company, surely has the resources that subsequently shape the culture of which reflects each organization/company itself. Organizational culture is the norms and values that direct the behavior of members of the organization, every member of the organization will behave in accordance with the prevailing culture to be accepted by the environment. Thereafter, the culture becomes an important reference in every activity of the company that affects a lot of aspects of the company, such as the employee performance. If the culture is well applied, it could be positive motivation for the employee performance and vice versa.

The purpose of this research is to find out the characteristic of organizational culture of PT. Sumber Inti Pangan and its relations with the employee performance.

The type of the research is correlational, it is aimed to find out whether or not the relations of the two variable exist. In this research, the relations between the characteristic of organizational culture and the employee performance will be sought.

The research method of this research is the survey methods. The survey methods that are used in this research are questionnaires and interview. Questionnaires are aimed to find out the characteristic of organizational culture in the company. While the interview is addressed to the production manager in order to know the employee data, employee performance, work environment, number of employees, and employee training.

According to Pearson Product Moment the value of correlation coefficient between the characteristic of organizational culture and the employee performance in PT. Sumber Inti Pangan is -0.145. The negative value indicates that as the characteristic of organizational culture is higher, thus the employee performance is lower and it has no correlation with the employee performance. The employee performance is affected by the factors that affects the performance itself, such as the capability of the employee, the supports received by the employee, motivation, and the relation between the employee and the organization.

Keywords : Characteristic of Organizational Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan pertolongan yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan hingga penyelesaian tugas akhir/skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) dengan skripsi berjudul “Hubungan antara Karakteristik Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Sumber Inti Pangan, Kuningan, Jawa Barat”.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih atas keterlibatan banyak pihak dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini. Secara khusus, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Keluarga penulis yang tercinta. Papa, Mama, Tanu, Teja yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa.
2. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan.
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
4. Ibu Dr. M. Banowati Talim, M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing penulis dengan memberikan banyak masukan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh staf pengajar, karyawan administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan karyawan tata usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
7. Manajemen PT. Sumber Inti Pangan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Dani selaku HRD PT. Sumber Inti Pangan yang telah membantu penulis memberikan informasi dan data yang dibutuhkan mengenai PT. Sumber Inti Pangan.
9. Bapak Yusuf sebagai Supervisor Produksi dan Bapak Hasto yang telah membantu penulis memperoleh data di lapangan dengan menyebarkan kuesioner.
10. Om Frans yang telah membantu penulis selama penulis memerlukan bantuan untuk memperoleh data.
11. Terima kasih untuk PSM Unpar tercinta yang telah memberikan banyak kesempatan kepada penulis untuk lebih berkembang dalam banyak hal, memberikan pengalaman bernyanyi, berorganisasi dan pertemanan yang berharga, dan juga tempat penulis melarikan diri dari masalah perkuliahan dan masalah lainnya.
12. Sahabat-sahabat penulis sejak SMP yang terpisah oleh jarak. Candra, Disy, Vaulla, Yona, yang selalu memberikan dukungan dan doa dari jauh.
13. Sahabat-sahabat penulis sejak SMA. Imel, Risa, Vicky, yang selalu mendoakan dan memberi dukungan.

14. Yolanda Nadya dan keluarga yang telah berbesar hati memperbolehkan penulis mengerjakan skripsi dirumahnya.
15. Tanaya Sukma Amandaru yang telah bersabar menemani penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.
16. Teman-teman Tjendana Family, yang senantiasa memberikan motivasi untuk segera lulus.
17. Teman seperjuangan skripsi, Nadhira Ghassani dan Hanna Diwyacitta yang selalu mendorong penulis untuk mengerjakan skripsi.
18. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis 2013.
19. Seluruh rekan penulis lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	1
<i>ABSTRACT</i>	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Batasan Penelitian	5
BAB 2 KERANGKA TEORI	6
2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	6
2.2. Fungsi Budaya Organisasi.....	8
2.3. Karakteristik Budaya Organisasi	9
2.4. Pembentukan Budaya Organisasi	10
2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi	11
2.6. Macam-macam budaya organisasi	13
2.7. Kinerja Karyawan.....	14
2.7.1. Pengertian Kinerja	15
2.7.2. Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.7.3. Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	17
2.7.4. Indikator penilaian kinerja.....	18
2.8. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	20

2.9. Kerangka Berpikir	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1. Jenis Penelitian	23
3.2. Metode Penelitian.....	23
3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel	24
3.4. Populasi dan Sampel	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data	30
3.6. Teknik Analisis Data	32
3.6.1. Koefisien Korelasi Product Moment	32
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
3.7.1. Uji Validitas.....	34
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	36
3.8. Uji Hipotesis.....	36
BAB IV OBJEK PENELITIAN	39
4.1. Profil Perusahaan.....	39
4.2. Visi dan Misi PT. Sumber Inti Pangan.....	40
4.2.1. Visi.....	40
4.2.2. Misi	40
4.3. Kode Etik PT. Sumber Inti Pangan	41
4.4. Kebijakan Halal	44
4.5. Produk yang Dihasilkan	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
5.1. Karakteristik Responden	52
5.2. Variabel Karakteristik Budaya Organisasi	57
5.2.1. Inovasi dan pengambilan risiko (X1)	57
5.2.2. Perhatian terhadap Hal Detail (X2)	64
5.2.3. Berorientasi pada hasil (X3).....	69
5.2.4. Berorientasi pada Manusia (X4).....	75
5.2.5. Orientasi terhadap tim (X5).....	81

5.2.6. Agresifitas (X6)	87
5.2.7. Stabilitas (X7).....	91
5.3. Variabel Kinerja Karyawan	96
5.4. Hubungan Karakteristik Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.....	99
5.4.1. Hubungan antara Inovasi dan Pengambilan Risiko (<i>innovation and risk taking</i>) dengan Kinerja Karyawan	99
5.4.2. Hubungan antara Perhatian terhadap Hal Detail (<i>attention to detail</i>) dengan Kinerja Karyawan.....	101
5.4.3. Hubungan antara Berorientasi pada hasil (<i>outcome orientation</i>) dengan Kinerja Karyawan	102
5.4.4. Hubungan antara Berorientasi pada manusia (<i>people orientation</i>) dengan Kinerja Karyawan	104
5.4.5. Hubungan antara Berorientasi pada Tim (<i>team orientation</i>) dengan Kinerja Karyawan	106
5.4.6. Hubungan antara Agresifitas (<i>aggressiveness</i>) dengan Kinerja Karyawan.....	107
5.4.7. Hubungan antara Stabilitas (<i>stability</i>) dengan Kinerja Karyawan.....	109
5.4.8. Hubungan antara Karakteristik Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.....	111
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	 114
6.1. Kesimpulan	114
6.2. Saran	118
 DAFTAR PUSTAKA	 120
 LAMPIRAN.....	 122

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel X Karakteristik Budaya Organisasi	25
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel Y Kinerja Karyawan	28
Tabel 3.3.	Skala Likert Jawaban Responden	30
Tabel 3.4.	Kriteria untuk menilai Karakteristik Budaya Organisasi	30
Tabel 3.5.	Kriteria untuk Menilai Kinerja Karyawan	31
Tabel 3.6.	Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi	32
Tabel 3.7.	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen Karakteristik33 Budaya Organisasi.....	33
Tabel 3.8.	Kategori Koefisien Reliabilitas.....	34
Tabel 3.9.	Skor <i>Cronbach's Alpha</i> Karakteristik Budaya Organisasi	35
Table 5.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 5.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 5.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	53
Tabel 5.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 5.5.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan ini dituntut untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	56
Tabel 5.6.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Pimpinan di perusahaan ini mendorong karyawan ntuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.....	56

Tabel 5.7.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Pimpinan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan.....	57
Tabel 5.8.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan ini selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	58
Tabel 5.9.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan ini diberi kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan.....	58
Tabel 5.10.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	59
Tabel 5.11.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	59
Tabel 5.12.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas pekerjaan	60
Tabel 5.13.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Bila terjadi kesalahan dalam bekerja, karyawan di perusahaan siap menanggung resikonya	61
Tabel 5.14.	Hasil rekapitulasi Karakteristik Budaya Organisasi berdasarkan Inovasi dan Pengambilan Risiko	61
Tabel 5.15.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.....	63
Tabel 5.16.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan terbiasa melakukan pengecekan ulang pekerjaan untuk memastikan keakuratannya	64

Tabel 5.17.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Pihak manajemen perusahaan mengingatkan karyawan di perusahaan untuk lebih memperhatikan hal detail dalam pekerjaan.....	65
Tabel 5.18.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan	65
Tabel 5.19.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus karyawan lakukan	66
Tabel 5.20.	Hasil rekapitulasi Karakteristik Budaya Organisasi berdasarkan Perhatian terhadap Hal Detail	66
Tabel 5.21.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan selalu bekerja dengan menekankan pada hasil yang terbaik	68
Tabel 5.22.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	69
Tabel 5.23.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal	69
Tabel 5.24.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan ini yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses	70
Tabel 5.25.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan yakin bahwa proses lebih penting daripada hasil	70

Tabel 5.26.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja.....	71
Tabel 5.27.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	71
Tabel 5.28	Hasil rekapitulasi Karakteristik Budaya Organisasi berdasarkan Berorientasi pada Hasil.....	72
Tabel 5.29.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan diberikan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan keperluan pekerjaan yang dikerjakan.....	74
Tabel 5.31.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Pihak manajemen perusahaan memotivasi karyawan di perusahaan untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada.....	75
Tabel 5.32.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	75
Tabel. 5.33.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Pihak manajemen perusahaan selalu memperhatikan keselamatan kerja karyawannya	76
Tabel 5.34.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Dalam kondisi apapun setiap karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.....	77
Tabel 5.35.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas Pernyataan : Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika karyawan di perusahaan menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan	77

Tabel 5.36.	Hasil Rekapitulasi Karakteristik Budaya Organisasi berdasarkan Berorientasi pada Manusia	78
Tabel 5.37.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	80
Tabel 5.38.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik.....	80
Tabel 5.39.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan berusaha untuk menolong sesama anggota tim maupun tim kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan	81
Tabel 5.40.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja.....	81
Tabel 5.41.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Di dalam perusahaan tempat karyawan di perusahaan bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan	82
Tabel 5.42.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama	82
Tabel 5.43.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan di perusahaan melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	83
Tabel 5.44.	Hasil rekapitulasi Karakteristik Budaya Organisasi berdasarkan Orientasi terhadap Tim	84

Tabel 5.45.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Hubungan antar karyawan di perusahaan ini dilandasi keinginan untuk berkompetisi dalam mencapai target	85
Tabel 5.46.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan berinisiatif mengambil waktu lembur apabila pekerjaan belum terselesaikan	86
Tabel 5.47.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Bila terdapat penyalahgunaan kekuasaan oleh atasan, karyawan di perusahaan bisa melawan ataupun mempertahankan diri	86
Tabel 5.48.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya	87
Tabel 5.49.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan tidak puas dengan satu tugas, sehingga karyawan di perusahaan tertantang dengan tugas berikutnya.....	87
Tabel 5.49.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan tidak puas dengan satu tugas, sehingga karyawan di perusahaan tertantang dengan tugas berikutnya.....	88
Tabel 5.50.	Hasil rekapitulasi Karakteristik Budaya Organisasi berdasarkan Agresifitas	89
Tabel 5.51.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Struktur organisasi di perusahaan ini mencerminkan secara jelas perbedaan status dan bidang kerja antara jabatan pimpinan dan jabatan yang lebih rendah.....	90

Tabel 5.52.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Karyawan di perusahaan merasa nyaman dengan kondisi organisasi/perusahaan yang ada saat ini	91
Tabel 5.53.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Perusahaan ini memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah	92
Tabel 5.54.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan.....	92
Tabel 5.55.	Distribusi frekuensi responden berdasarkan persetujuan atas pernyataan : Dalam bekerja karyawan di perusahaan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	93
Tabel 5.56.	Hasil rekapitulasi Karakteristik Budaya Organisasi berdasarkan Stabilitas	93
Tabel 5.57.	Kriteria Penilaian Kinerja	96
Tabel 5.58.	Kriteria untuk Menilai Kinerja Karyawan	97
Tabel 5.59.	Distribusi Frekuensi Penilaian Kinerja Karyawan	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1. Grafik Usia.....	52
Gambar 5.2. Jenis Kelamin.....	53
Gambar 5.3. Status Pernikahan.....	54
Gambar 5.4. Lama Bekerja	55
Gambar 5.5. Garis Kontinum Inovasi dan Pengambilan Risiko	63
Gambar 5.6. Garis Kontinum Perhatian terhadap Hal Detail	67
Gambar 5.7. Garis Kontinum Berorientasi pada Hasil	73
Gambar 5.8. Garis Kontinum Berorientasi pada Manusia.....	79
Gambar 5.9. Garis Kontinum Oriantasi terhadap Tim	85
Gambar 5.10. Garis Kontinum Agresifitas	90
Gambar 5.11. Garis Kontinum Stabilitas.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, banyak organisasi/perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam prosesnya baik yang berhubungan dengan bisnis maupun sumber dayanya. sumber daya paling penting dalam suatu organisasi/perusahaan adalah sumber daya manusia. Dalam pengelolaannya, sumber daya manusia menjadi salah satu elemen penting dalam menunjang kegiatan organisasi/perusahaan yang menjadi penggerak organisasi/perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi kemudian membentuk sebuah budaya organisasi yang diyakini oleh anggotanya sebagai pilar untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup suatu organisasi yang merupakan cerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Lathans, 1998). Oleh sebab itu, budaya organisasi menjadi hal yang penting dan melekat dalam mengelola suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting bagi organisasi tersebut untuk mengetahui budaya seperti apa yang terbentuk dan dijalankan oleh anggota organisasi sehingga budaya organisasi tersebut dapat dipertahankan dan dikembangkan sesuai dengan keperluan organisasi. Maka dari itu, setiap organisasi harus memahami karakteristik budaya organisasi yang terbentuk dalam organisasinya sehingga dapat menjadi pengaruh yang baik dalam berperilaku.

Dengan memahami karakteristik budaya organisasi yang terbentuk dalam organisasi, dapat terlihat bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi banyak aspek dalam kegiatan organisasi tersebut. Salah satu aspek organisasi yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi adalah kinerja karyawan. Focus dalam penelitian ini adalah karakteristik budaya organisasi yang dikaitkan dengan kinerja karyawan di PT. Sumber Inti Pangan.

PT. Sumber Inti Pangan sebagai sebuah organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang terbentuk sepanjang berdirinya perusahaan tersebut. PT. Sumber Inti Pangan bergerak di industry makanan yang memproduksi bumbu-bumbu yang merupakan objek penelitian penulis. Sebagai sebuah organisasi, perusahaan memiliki visi untuk menjadi produsen Ingredients kelas dunia yang unik, aman dan halal untuk dikonsumsi serta memberi nilai tambah bagi industri makanan baik lokal maupun internasional dengan misi selalu memproduksi produk yang aman dan halal untuk kepuasan pelanggan, seluruh karyawan mempunyai kepribadian yang baik dan motivasi yang kuat untuk memperoleh hasil yang terbaik, selalu membina hubungan baik dengan seluruh pemangku kepentingan, dan selalu menjaga kerja sama tim sehingga menjadi tim yang kokoh.

Untuk merealisasikan visi dan misi diatas dan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Sumber Inti Pangan telah membuat struktur organisasi yang didasari oleh budaya organisasi yang kemudian diterapkan kode etik PT.Sumber Inti Pangan.

1.2. Identifikasi Masalah

Budaya organisasi meliputi norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi dalam suatu organisasi dapat dilihat dari berbagai aspek, salah satunya melalui karakteristik budaya organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki sistem nilai masing-masing yang berbeda-beda sehingga dapat memicu terjadinya konflik budaya dalam organisasi dan menyebabkan kinerja menajdi tidak efektif. Karakteristik budaya organisasi tersebut kemudian dapat dihubungkan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Bagaimana karakteristik budaya organisasi yang terbentuk di PT. Sumber Inti Pangan
- Bagaimana tingkat kinerja karyawan diterapkan oleh PT. Sumber Inti Pangan

- Apakah terdapat hubungan antara karakteristik budaya organisasi yang terbentuk di PT. Sumber Inti Pangan dengan kinerja karyawan
- Apakah terdapat hubungan yang positif antara karakteristik budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Sumber Inti Pangan

1.3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui apakah karakteristik budaya organisasi di PT. Sumber Inti Pangan diterapkan dengan baik
- Untuk mengetahui hubungan karakteristik budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Sumber Inti Pangan

1.4. Kegunaan Penelitian

- Bagi perusahaan, untuk mengetahui apakah karakteristik budaya organisasi yang terdapat di perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
- Bagi pihak lain, semoga dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan untuk dijadikan referensi dalam melakukan penelitian.
- Bagi penulis, bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.

1.5. Batasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Sumber Inti Pangan, karena budaya organisasi merupakan pedoman yang terdiri dari nilai-nilai dan norma yang diyakini dan dijalankan oleh setiap anggota organisasi sehingga budaya organisasi menjadi sebuah pegangan dalam bertingkah laku dan menjadi sebuah kebiasaan yang baik dilingkungan kerja. Dengan melekatnya budaya organisasi dalam diri setiap anggotanya dapat dilihat kinerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan. Jika karakteristik budaya organisasi melekat pada diri setiap karyawan dan perusahaan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan norma dan nilai maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.