

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ALENATEX

(STUDI KASUS PADA BAGIAN WEAVING)

*IMPACT OF ORGANITATION CULTURE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT ALENATEX*

*(CASE STUDIES BASED ON WEAVING DIVISION)*

**TELKOM UNIVERSITY**

Albert Lionel<sup>1</sup>, Aditya Wardhana, SE, MSi, MM<sup>2</sup>

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom

albertlionel0794@gmail.com, aditya.telkomuniversity@gmail.com

---

## Abstrak

Pergerakan kinerja karyawan PT ALENATEX dalam kategori baik, walaupun hasil produksi di PT ALENATEX mengalami penurunan pada Tahun 2016 -2018 dibandingkan tahun sebelumnya. Dan bila membandingkan dalam tiga tahun produksi, kinerja karyawan cenderung mengalami fluktuatif. Oleh karena itu, penelitian perlu diadakan untuk mengetahui penyebab penurunan yang terjadi di PT ALENATEX.

Melalui penelitian ini akan dilakukan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT ALENATEX, yaitu variabel budaya organisasi. Dimana di dalam budaya organisasi terdapat 5 dimensi penelitian, yaitu kedisiplinan, ketepatan, keramahan, ketanggapan, dan berkoordinasi.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui kunjungan terhadap 60 responden yang merupakan karyawan di PT ALENATEX. Pengolahan data kuesioner dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ALENATEX.

Berdasarkan hasil penelitian, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan implementasi budaya organisasi yang baik, disesuaikan dengan budaya organisasi yang diharapkan oleh karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja, Karyawan

## ABSTRACT

The movement of PT ALENATEX employee performance in good category, although the production results in PT ALENATEX decreased in the year 2016-2018 compared to the previous year. And when comparing in three years of production, employee performance tends to fluctuate. Therefore, research needs to be held to determine the cause of the decline that occurred in PT ALENATEX.

Through this research will be conducted factors that can affect the performance of employees of PT ALENATEX, namely organizational culture variables. Where in the organizational culture there are 5 dimensions of research, namely discipline, accuracy, friendliness, responsiveness, and coordinating.

This research is done by quantitative methods with the type of descriptive and causal research. The samples used in this study amounted to 60 people. Data collection is conducted through the dissemination of questionnaires through a visit to 60 respondents who are employees at PT ALENATEX. Data processing questionnaire was done using IBM SPSS software version 22.

Based on the results of data processing, it can be noted that the organizational culture has significant effect on the employees ' performance at PT ALENATEX.

Based on the results of the research, then to improve employee performance needed implementation of good organizational culture, tailored to the organizational culture expected by the employees.

Keywords: organizational culture, performance, employees

## 1. Pendahuluan

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digaji, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. mengelola manusia tidak sama dengan mengelola mesin karena manusia harus diperhatikan seluruh kebutuhannya, keinginan dan kepentingannya, sehingga mampu bekerja secara optimal. Pengelolaan manusia perlu dilakukan dengan manajemen yang profesional, artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada. Manajemen SDM pada intinya merupakan sistem manajemen dalam pemanfaatan talenta sumber daya manusia guna mencapai tujuan strategik organisasi, adapun fungsi MSDM yaitu perencanaan kebutuhan karyawan, rekrutmen calon kandidat, seleksi calon kandidat, orientasi/ induksi karyawan baru, penempatan karyawan, penilaian kinerja karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manfaat dan layanan, karir dan pengembangan, dan hubungan karyawan.

Sekilas dari gambaran umum perusahaan yang ingin diteliti oleh peneliti. PT ALENATEX ini merupakan perusahaan milik swasta atau perorangan, seluruh pekerjanya adalah tenaga kerja yang terdiri dari pemuda-pemudi Indonesia. PT ALENATEX mulai berproduksi pada tahun 1982. Pada permulaan berproduksi hanya beberapa jenis kain georgette. Mesin yang dimiliki pada saat itu kurang lebih dari 150 buah dengan memperkejakan tenaga kerja berjumlah 200 orang, serta kegiatan kerjanya tergantung dari pesanan yang diterima dari toko lainnya. Pemasarannya hanya di kota Bandung, Jakarta, dan sekitarnya.

Seiring dengan waktu maka mesin-mesin pun bertambah menjadi 433 unit dengan tenaga kerja berkisar 50 orang, permintaan dan hasil produksi PT ALENATEX pada saat itu meningkat, sehingga dalam waktu singkat hasil produksi dari PT Alenatex telah memasuki hampir seluruh wilayah Indonesia. Keberadaan karyawan di perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena merekalah yang berhubungan langsung dengan proses kerja setiap harinya. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan untuk mengusahakan memiliki karyawan-karyawan yang berkarakteristik karena pengaruhnya mampu memberikan dampak positif bagi stakeholder (Resawati dan Larashati, 2016:132).

Produksi merupakan aktivitas untuk meningkatkan nilai masukan (input) menjadi keluaran (output) untuk menghasilkan sesuatu yang lebih berguna. Sedangkan proses merupakan suatu prosedur yang terorganisasi untuk menyelesaikan aktivitas produksi.

Tabel 1 Data Produksi PT ALENATEX

### Produksi Kain PT ALENATEX

Uraian	Tahun		
	2016	2017	2018
Produksi Kain	23.507.238 yard	22.642.503 yard	20.609.942 yard

Sumber : PT ALENATEX

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat penurunan produksi dari tahun 2016 ke tahun 2018. Penurunan produksi tersebut dapat disebabkan dari kinerja karyawan Perusahaan ALENATEX yang kurang baik. Hal tersebut disebabkan oleh didalam perusahaan ini sering terjadi tindakan kelalaian yang menyebabkan cacat produksi kain sehingga banyak bahan baku yang terbuang.

Perusahaan ALENATEX yang menggunakan sistem absensi kartu hadir juga sering digunakan oleh karyawannya untuk melakukan tindakan kecurangan yaitu dengan cara menitip kartu hadir tersebut kepada temannya, padahal karyawan tersebut tidak hadir. Sistem absensi Perusahaan ALENATEX yang menggunakan kartu tersebut juga membuat karyawan yang tidak disiplin menggunakan kesempatan untuk berangkat terlambat. Perilaku dari karyawan tersebut merupakan salah satu penyebab menurunnya produksi kain yang dihasilkan oleh Perusahaan PT ALENATEX selama 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2016, 2017, 2018.

Hal tersebutlah yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian apakah budaya organisasi yang diberikan oleh pihak perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan di PT ALENATEX dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ALENATEX (Studi Kasus Pada Bagian *Weaving*)"

## 2. Dasar Teori dan Metodologi

### 2.1 Dasar Teori

#### 2.1.1 Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi Menurut Robbins (1998) dalam Rahma et al. (2013: 3), bahwa "Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi,

bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya”.

Dari pendapat diatas, maka indikator-indikator untuk mengukur Budaya Organisasi dalam penelitian ini, yaitu

1. Kedisiplinan
2. Ketepatan
3. Keramahan
4. Ketanggapan
5. Berkoordinasi.

### 2.1.2 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Darmawan (2013: 191) ada beberapa aspek yang dinilai untuk mengetahui kinerja karyawan yaitu :

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Tanggung jawab

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan eksternal dan internal organisasi, termasuk budaya organisasi. Marcoulides dan Heck (Yasin, 2013 : 111) mengemukakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memengaruhi budaya organisasi melalui aktifitas-aktifitas manajemen yang secara langsung ditujukan untuk mempengaruhi determinan faktor dari budaya organisasi. Selanjutnya Tika (2010:109) mengungkapkan bahwa ”Budaya organisasi yang kuat, yang nilai – nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi.”

### 2.3 Kerangka Pemikiran

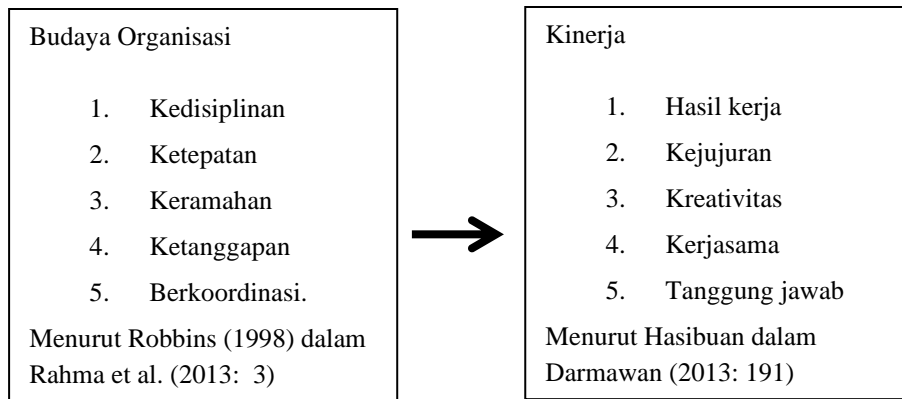
Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 373), bahwa “Pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Definisi lain menyebutkan budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.”

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 375), bahwa “Budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi, diantaranya, yaitu:

1. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
2. Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam masa mendatang.
3. Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang sering terjadi dan budaya tersebut berkembang dengan mudah.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.”

Indikator budaya organisasi Menurut Robbins (1998) dalam Rahma et al. (2013: 3), bahwa “Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya”.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2 Gambar Kerangka Pemikiran

Sumber : data yang telah diolah

**2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan ujian dari penelitian ini, maka variabel yang akan dianalisis terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yaitu kompensasi sebagai variabel dan variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja guru sebagai variabel y. untuk itu, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H0: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ALENATEX

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ALENATEX

**2.5 Metodologi penelitian**

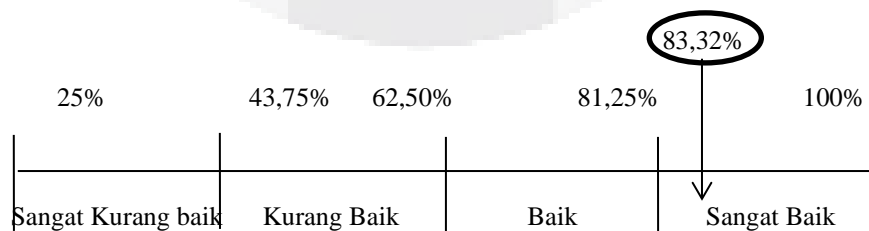
Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode deskriptif. Dan penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert, Ordinal likert scale ini berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial dan variabel/dimensi yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jumlah responden dalam penelitian ini ada 60 responden.

Dalam penelitian ini penulis melakukan uji asumsi klasik yaitu, uji normalitas dan, uji heteroskedastisitas, Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data, dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot melalui pencaran data yang terdapat pada grafik tersebut (Yamin dan Kurniawan, 2009:85). Lalu uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi ada tidaknya heteroskedistias adalah dengan melihat pola titiktitik pada scatterplots regresi. Pengujian hipotesis menurut Kasmadi dan Sunariah (2013:31) dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

**3. Pembahasan Hasil Penelitian**

**3.1 Variabel Budaya Organisasi**

Tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi secara keseluruhan dapat diketahui melalui hasil rata – rata dari 10 item pernyataan. Rata – rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi adalah 193,3 atau 83,32%. Rata – rata tersebut akan dimasukkan kedalam garis kontinum untuk menunjukkan hasil dari tanggapan responden



Gambar 3

Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi

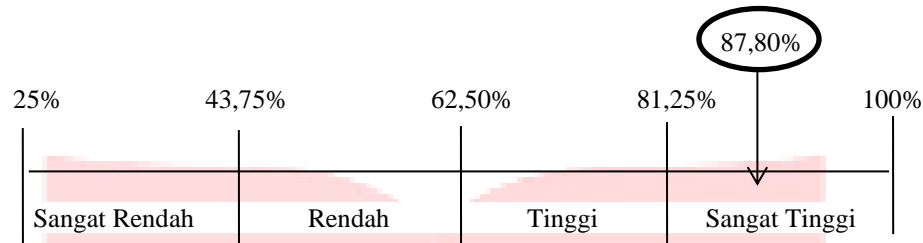
Sumber : data yang telah diolah

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa rata – rata tanggapan dari 60 responden terhadap variabel kompensasi adalah sebesar 83,32%. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dan hasil dari garis

kontinum, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari keseluruhan responden terhadap variabel budaya organisasi tergolong sangat baik.

### 3.2 Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat diketahui melalui hasil rata – rata dari 10 item pernyataan. Rata – rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah 203,7 atau 87,80%. Rata – rata tersebut akan dimasukkan kedalam garis kontinum untuk menunjukkan hasil dari tanggapan responden. Garis kontinum tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut.



Gambar 4 Garis Kontinum Variabel Y

Sumber : data yang telah diolah

Berdasarkan gambar 4 dapat dilihat bahwa rata – rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 87,80%. Hasil tersebut membuat variabel kinerja masuk kedalam kategori tinggi pada garis kontinum. Berdasarkan dari hasil uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan keseluruhan responden terhadap variabel kinerja karyawan ialah tergolong sangat tinggi.

### 3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2012:117), analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Pada penelitian ini menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana budaya organisasi berperan sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel dependen (Y). Untuk itu penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berikut merupakan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 22 dan didapatkan hasil regresi linear sederhana sesuai dengan tabel 2 berikut.

Tabel 2 Analisis Regresi Linear Sederhana

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.714	5.215		3.589	.001
	Budaya_Organisasi	.388	.181	.276	2.145	.036

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22

Persamaan regresi untuk linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18,714 + 0,388X$$

Arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah sebesar 18,714; artinya jika variabel kompensasi nilainya adalah 0, maka variabel kinerja nilainya sebesar 18,714.

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (b) adalah 0,388; artinya bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1% maka variabel kinerja juga akan meningkat sebesar 0,388%.

### 3.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini dilakukan uji t.

Tabel 3 Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.714	5.215		3.589	.001
	Budaya_Organisasi	.388	.181	.276	2.145	.036

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Berdasarkan hal tersebut nilai t hitung > t tabel ( $2.145 > 2.001$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika budaya organisasi naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan untuk pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi, dapat disimpulkan bahwa uji t memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036. Jika dilihat dari nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa jika nilai signifikansi ( $0,036 < 0,05$ ) maka  $H_0$  dinyatakan ditolak. Oleh sebab itu berdasarkan hasil perbandingan signifikansi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT ALENATEX.

### 3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui total presentase pengaruh variabel independen yang digunakan dalam model apakah mampu menjelaskan variabel dependen. Analisis koefisien determinasi pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.276 <sup>a</sup>	.076	.059	5.27155

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Berdasarkan hal tersebut R square menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke dalam bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R square sebesar 0,76 yang mempunyai arti presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

## 4. Kesimpulan dan saran

### 4.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi yang ada di PT ALENATEX berada pada kategori kurang baik yang diukur melalui kedisiplinan, ketepatan, keramahan, ketanggapan, berkoordinasi. Secara keseluruhan sebagian besar karyawan merasa bahwa budaya yang ada di perusahaan sudah sangat baik. Walaupun begitu masih terdapat faktor budaya organisasi yang perlu diperhatikan terkait mengemukakan pendapat, karena sebagian karyawan merasa masih ada rasa takut dalam mengemukakan pendapat yang dikarenakan adanya tekanan dari atasan.
2. Dapat diketahui kinerja karyawan PT ALENATEX sudah berada pada kategori tinggi. Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan sesuai dengan target serta keinginan pihak perusahaan. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan juga mampu diselesaikan dengan tepat waktu oleh karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT ALENATEX, memiliki pengaruh yang cukup signifikan, walaupun nilainya tidak besar. Dari setiap hasil perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT ALENATEX. Hasil perhitungan menunjukkan nilai yang signifikan terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika budaya organisasi mengalami perubahan maka akan berdampak juga secara langsung pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu berdasarkan hasil perbandingan signifikansi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT ALENATEX.

#### 4.2 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan beberapa kesimpulan yang di dapat, maka selanjutnya dapat diajukan beberapa saran yang mungkin dapat dipertimbangkan, yaitu sebagai berikut:

##### 4.2.1 Bagi Pihak Sekolah

1. Pihak perusahaan dirasa perlu untuk memberikan perhatian kepada setiap karyawan terutama mengenai keinginan, kebutuhan, dan harapan - harapan karyawan. Perhatian tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan peraturan-peraturan dan fasilitas yang sesuai dengan keinginan dan dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa kekurangan perihal budaya organisasi. Pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan arahan yang lebih baik agar karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan lebih teliti lagi. Pihak perusahaan dapat memperbaiki system kerja yang terdapat di perusahaan dan memberikan arahan kepada karyawan untuk pekerjaan yang harus di utamakan terlebih dahulu. Pihak perusahaan juga diharapkan dapat memperbaiki fasilitas yang terdapat di perusahaan, sehingga dapat membantu kinerja karyawan lebih baik lagi. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai pertimbangan agar kedepannya budaya organisasi yang ada di PT ALENATEX yang kurang baik ini dapat menjadi lebih baik lagi dan sesuai dengan keinginan karyawan. Jika budaya organisasi sudah sesuai dengan keinginan karyawan diharapkan akan berdampak juga pada kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan fasilitas perusahaan yang sudah baik dan sesuai dengan keinginan karyawan agar lebih ditingkatkan lagi guna membantu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pihak perusahaan.
2. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan keinginan serta tujuan pihak perusahaan maka setiap karyawan sebaiknya selalu diberi pengarahan terkait pekerjaan yang dikerjakan secara berkala, karena sebagian besar karyawan merasa bahwa masih dibutuhkannya bimbingan dari atasan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Kemudian memberikan batas waktu yang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Karena apabila waktu yang diberikan terbatas dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, maka tentu akan berdampak pada hasil pekerjaan yang diselesaikan. Ini semua diharapkan agar kinerja karyawan yang sudah baik kedepannya akan lebih baik lagi. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan dapat selalu sesuai dengan keinginan dan harapan pihak perusahaan. Pihak perusahaan juga harus bisa menerima masukan secara terbuka dari pihak karyawan sehingga adanya perubahan yang lebih baik lagi sesuai dengan apa yang karyawan inginkan.

##### 4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk dapat mempertimbangkan variabel – variabel lain yang turut berhubungan dengan kinerja seperti motivasi, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan.
2. Bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mencari objek lain yang berbeda dari penelitian yang sudah dilakukan.
3. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dikarenakan hanya menggunakan 1 variabel independen dan 1 variabel dependen. Untuk itu bagi penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan

dengan menggunakan lebih dari 2 variabel penelitian sehingga dapat menggunakan analisis regresi linear berganda.

4. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis yang belum digunakan pada penelitian ini seperti teknik analisis jalur atau *path analysis*.

### Daftar Pustaka

Abdurahman, Maman; Muhidin, Sambas Ali dan Ating Somantri. (2011). *Dasar dasar Metode Statistika Untuk Penelitian* (edisi ke-1). Bandung:CV Pustaka Setia

Agwu, Mba Okechukwu (2014). *Organizational Culture and Employees Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria*. Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management Volume 14 Issue 2. Diakses 20 Oktober 2018

Aryana, Permata & Hery Winoto Tj. Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ ). Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.14 No.2.Diakses 20 Oktober 2018.

Budiono, Dewi Suryani (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Kerta Rajasa Raya*.Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen Vol.16 No.1.Diakses 20 Oktober 2018.

Darmawan, H. Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

Fardina , Nur (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Yayasan Pendidikan Telkom Bandung*, Skripsi pada Universitas Telkom diakses 20 Oktober 2018.

Ferreira , Flavia Isabel Martins (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung*, Skripsi pada Universitas Telkom diakses 20 Oktober 2018.

Isa, Mohd Faizal Mohd (2016). *The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman*. Journal of Entrepreneurship and Business Vol. 4 Issue 2. Diakses 20 Oktober 2018

Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan : Konsep dan Aplikasi Administrasi Manajemen dan Organisasi Modern*. Bandung Alfabeta

Nadhira, Siti Rahma (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit HR & CDC dan Network Area )*, Skripsi pada Universitas Telkom diakses 20 Oktober 2018

Novziransyah , Nanda (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan*.Jurnal JUMANTIK Vol.2 No.1.Diakses 20 Oktober 2018.

Paschal, Anozie Obinna & Dr. Ismail Nizam (2016).International Journal of Accounting & Business Management Vol. 4 Issue 1. Diakses 20 Oktober 2018

Pawirosumarto, Suharno, Antonius Setyadi and Evawati Khumaedi (2016).*The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana*.International Journal of Law andManagementVol. 59 Issue 6. Diakses 20 Oktober 2018

Putri, Isnandia Septia (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda*.eJournal Administrasi Negara Vol. 4 No.4. Diakses 20 Oktober 2018.

Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: ANDI OFFSET

Remiatini, Erna dan Wahyuningtyas, Ratri. (2013). *Analisis Peran Departemen*

*Sumber Daya Manusia pada Perusahaan X di Kota Bandung*. 19(1), 68-85. Retrieved from Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)



Rifannisa, Desy Ana (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Major Major Assembly Airbus Helicopters MK II PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung*, Skripsi pada Universitas Telkom diakses 20 Oktober 2018.

Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL, Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Siregar, Rizki Amelia Sari (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ( Study kasus PT. Kimia Farma Trading and Distribution Bandung*, Skripsi pada Universitas Telkom diakses 20 Oktober 2018.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke-18)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan (edisi ke-1)*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sujarweni, V.Wiratna. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sumanto (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian :Psikologi, Pendidikan, Ekonomi Bisnis, dan Sosial*. Jakarta: CAPS

Sunyanto, Danang. (2012). *Analisis Validitas & Asumsi Klasik (edisi ke-1)*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media

Wambugu, Lydia Wairimu (2014). *Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)*.European Journal of Business and Management Vol.6 Issue 32. Diakses 20 Oktober 2018

Wardani , Rodiathul Kusma , dkk. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*.Jurnal Adminitrasi Bisnis Vol.31 No. 1.Diakses 20 Oktober 2018.

Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo PersadaJakarta-14240.

Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. (2009). *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.