

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)

**Rodiathul Kusuma Wardani**  
**M. Djudi Mukzam**  
**Yuniadi Mayowan**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email: [rodiathulkw@gmail.com](mailto:rodiathulkw@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to explain the influence of variables Principle of Familiarity and Principle of Integrity as a variable of Organizational Culture on Employee Performance simultaneously and partially. This research used explanatory research with a quantitative approach. The research sample is saturated samples which 56 employees of the administration of PT Buana Karya Indah Surabaya. Analyses of the data used are descriptive analysis and inferential statistical analysis. Results of the simultaneous study note that the Principle of Familiarity and Principles of Integrity significant effect on Employee Performance. Sig.F values obtained at 0,000. The results show the Principle of Familiarity partial significantly influence Employee Performance with sig.t value of 3.235. The result of research partially known that the Principle of Integrity significant effect on Employee Performance with sig.t value of 4.989. Based on the Principle of Integrity of the results showed the dominant influence on Employee Performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Principle of Familiarity, Principle of Integrity, Performance Employees.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel Asas Keakraban dan Asas Integritas sebagai variabel dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yakni 56 karyawan bagian administrasi PT Karya Indah Buana Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa Asas Keakraban dan Asas Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig.F yang diperoleh sebesar 0,000. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Asas Keakraban berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 3,235. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Asas Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 4,989. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Asas Integritas berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Asas Keakraban, Asas Integritas, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut.

Reynecke (1997) dalam Liliweri (2014:276) menjelaskan kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep *universe*, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi. Maka perusahaan perlu

menciptakan susasana keakraban guna mendukung keberhasilan perusahaan secara psikologis.

Adanya manajemen pada perusahaan harus dengan jujur dan mampu membangun rasa kepercayaan dalam perusahaannya yang merupakan cerminan sikap Integritas. Integritas menciptakan keyakinan dan kepercayaan yang akan mendukung pencapaian kerja pada perusahaan tanpa tekanan dan paksaan.

Kinerja dalam perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja ini tentunya juga memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup bersaing dengan perusahaan lain dalam era globalisasi saat ini.

Dunia bisnis bidang jasa saat ini semakin banyak dan juga menjadi salah satu kebutuhan bagi banyak masyarakat, baik domestik atau pun mancanegara. Perusahaan jasa erat kaitannya dengan penilaian kinerja yang dicapainya dalam memenuhi target. Salah satunya adalah PT Karya Indah Buana Surabaya yang memiliki wilayah bisnis tersebar pada Pulau Jawa dan Bali. Persebaran wilayah bisnis PT Karya Indah Buana tersebut membuat perusahaan memiliki kerumitan tersendiri dalam melakukan kontrol kinerja karyawannya yang berada diberbagai wilayah tersebut sesuai dengan budaya organisasinya. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).

## KAJIAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Didefinisikan oleh Schein (1985) dalam Riani (2011:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.

## Asas Keakraban

Keakraban memungkinkan terjadi interaksi satu sama lain untuk bertukar pendapat dan berdiskusi dengan suasana keakraban yang menyenangkan. Dijelaskan oleh Tika (2012:51), salah satu cara mempererat keakraban dalam organisasi adalah dengan membentuk kerjasama (*teamwork*) untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Sedangkan kemampuan kerjasama tim dan individu pun terpengaruh pula oleh suasana keakraban yang tercipta pada lingkungan kerja tersebut.

## Asas Integritas

Kepercayaan dan keyakinan itu sendiri timbul dari tindakan atasan yang memiliki integritas, seperti jujur, bertanggung jawab, konsisten, adil dan mampu (Sutrisno, 2013:19). Organisasi berintegritas akan memperoleh kepercayaan. Integritas juga memunculkan sinergi dengan eksternal dan internal perusahaan modern di era globalisasi saat ini.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja. Definisi kinerja karyawan menurut Kusriyanto (1991) dalam Mangkunegara (2012:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

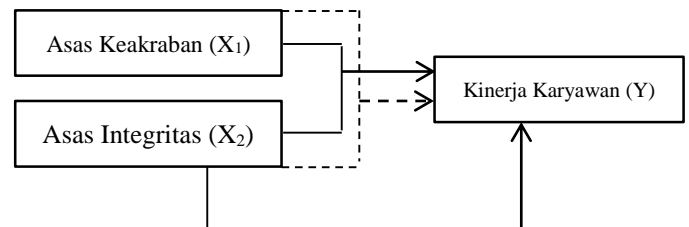
## Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di

perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

## Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

Gambar 1 menunjukkan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh simultan signifikan yang dari variabel asas keakraban ( $X_1$ ) dan asas integritas ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

H<sub>2</sub>: Diduga terhadap pengaruh parsial yang signifikan dari variabel asas keakraban ( $X_1$ ) dan asas integritas ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

H<sub>3</sub>: Diduga Asas Integritas ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling berpengaruh (dominan) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

## METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi.

Sampel penelitian yakni seluruh karyawan bagian administrasi PT Karya Indah Buana Surabaya berjumlah 56 karyawan, jumlah tersebut sesuai dengan jumlah populasinya. Karena jumlah sampel kurang dari 100 karyawan maka menggunakan sampel jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Arikunto (2010:134) yang menyatakan apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya.

Rumus korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk menghitung Uji Validitas, sedangkan Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif diketahui total responden sebanyak 56 responden. Berdasarkan jenis kelamin dominan pada jenis kelamin perempuan sebanyak 30 responden sedangkan laki-laki sebanyak 26 responden. Berdasarkan usia responden terbanyak berada pada rentang 20-30 tahun, dengan tingkat pendidikan terbanyak pada tingkat SMA/SMK. Responden berada pada masa kerja  $< 1 - \geq 4$  tahun.

Tabel 1. Nilai Mean Variabel

No.	Variabel	Item	Nilai Mean	
			Item	Grand Mean
1	Asas Keakraban	Kepercayaan antar karyawan dalam lingkungan kerja	3.80	3.89
		Kenyaman dalam melaksanakan tugas	3.91	
		Berinteraksi secara baik antar individu dan lingkungan kerja	4.16	
		Sikap rela berkorban antar individu	3.84	
		Menciptakan ide-ide kreativitas	3.77	
		Mampu memaksimalkan bakat dan kemampuan	3.88	
2	Asas Integritas	Memiliki kepercayaan kepada pemimpin maupun rekan kerja	4.16	4.10
		Mampu bekerja secara jujur dalam menjalankan tugas	4.14	
		Timbulnya keyakinan terhadap kemampuan atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	3.93	
		Adanya konsistensi dalam menyelesaikan tugas	4.05	
		Mampu bertanggungjawab atas tugas yang dikerjakan	4.45	
		Bertindak adil dalam segala yang bersangkutan dengan tugas kerja	3.86	
3	Kinerja Karyawan	Menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai standar pekerjaan	3.86	3.82
		Mampu mengerjakan beberapa unit pekerjaan	3.61	
		Memiliki persyaratan kualitas tertentu untuk menghasilkan pekerjaan	3.80	
		Mampu meminimalisir jumlah kesalahan	3.71	
		Penyelesaian tugas sesuai dengan ketepatan tugas	3.84	
		Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	3.41	
		Tepat waktu dalam memulai pekerjaan	4.02	
		Mampu memaksimalkan kehadiran selama periode waktu tertentu	3.98	
		Memaksimalkan keberadaan dan keahlian ketika dibutuhkan	3.88	
		Mampu bekerjasama dengan karyawan lain	4.00	
		Berkontribusi membantu pekerjaan karyawan lain	3.95	

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa item berinteraksi secara baik antar individu dan lingkungan kerja mendapat nilai *mean* tertinggi sebesar 4,16 dari variabel Asas keakraban. Item mampu bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,45 dari variabel Asas Integritas. Item tepat waktu dalam memulai pekerjaan mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,02 dari variabel Kinerja Karyawan karyawan.

Tabel 1 menunjukkan hasil dari perhitungan rata-rata atau *mean* dari masing-masing item dan

*grand mean* masing-masing variabel bebas dan variabel terikat.

### Analisis Statistik Inferensial

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinieritas

Nilai hasil uji multikolinieritas harus memiliki nilai toleransi (*tolerance*)  $< 0,8$ . Atau membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka terjadi multikolinieritas. Kedua kriteria tersebut dijadikan tolak ukur untuk uji multikolinieritas dalam penelitian ini. Berikut pemaparan lebih lanjut mengenai hasil perhitungan uji multikorelitas yang disajikan didalam tabel 2.

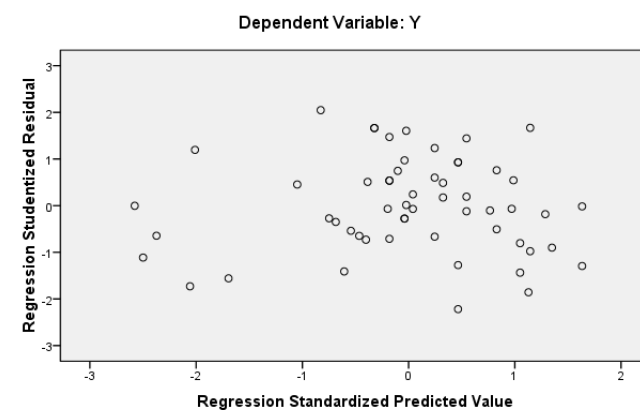
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant		
1 X1	0.584	1.713
X2	0.584	1.713

a. Dependent Variable: Y

#### Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

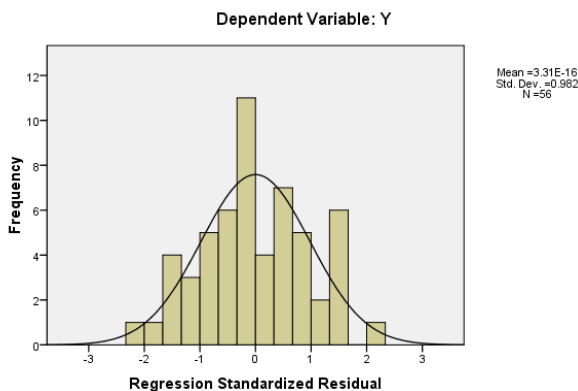
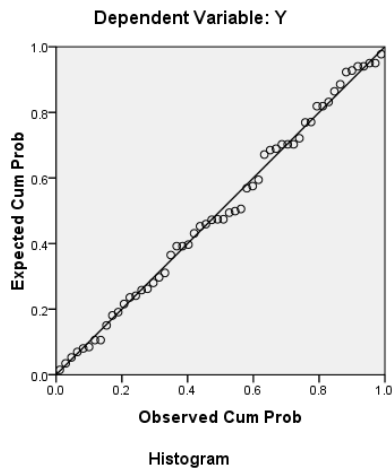
Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik. Pada Gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas, grafik Scatter tidak membentuk pola tertentu dan juga terlihat menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat menyimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan heteroskedastisitas atau dengan kata lain  $H_0$  diterima.

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P-P Plot.

Hasil pengujian yang dilakukan kemudian terlihat dalam bentuk grafik gambar. Grafik normal probability plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Kedua gambar hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan memenuhi syarat uji asumsi klasik pada uji normalitas yang dilakukan. Penyajian hasil uji normalitas penelitian terlihat pada gambar 3.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

### Uji Autokorelasi

Ketentuan yang digunakan adalah dW berada antara dU dan dL ( $dU < dW < dL$ ) dengan melihat nilai Durbin Watson. Berdasarkan pemaparan tabel 3 maka diketahui bahwa nilai dari  $dU < dW < dL$  adalah  $1,601 < 2,055 < 2,399$ . Nilai tersebut memenuhi ketentuan perhitungan uji autokorelasi dan menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Hasil uji Autokorelasi pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 <sup>a</sup>	0.645	0.631	3.238	2.055

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### Uji Linieritas

Standart pengukuran yang digunakan uji linieritas penelitian ini adalah dengan melihat nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05. Kriteria dalam mengambil keputusan dengan Normal P-P Plot sebagai berikut :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi relah memenuhi asumsi normalitas. (Priyatno, 2009:59)

Adapun hasil uji linieritas penelitian ini terdapat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1 * Y Between (Combined)	336.849	17	19.815	4.377	0
Groups Linearity	243.22	1	243.22	53.732	0
Deviation from Linearity	93.628	16	5.852	1.293	0.251
Within Groups	172.008	38	4.527		
Total	508.857	55			

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X2 * Y Between (Combined)	341.362	17	20.08	4.824	0
Groups Linearity	287.065	1	287.065	68.957	0
Deviation from Linearity	54.297	16	3.394	0.815	0.661
Within Groups	158.192	38	4.163		
Total	499.554	55			

Kedua nilai signifikansi ( $0,251 > 0,05$  dan  $0,661 > 0,05$ ) menjelaskan terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) dan Asas Integritas ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Mengetahui pengaruh variabel bebas (Asas Keakraban ( $X_1$ ) dan Asas Integritas ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS for Windows. Tabel 5 menyajikan rekapitulasi hasil regresi Linier Berganda.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std.	Beta (β)		
(Constant)	4.596	3.845		1.195	0.237
1 X1	0.608	0.188	0.347	3.235	0.002
X2	0.946	0.190	0.534	4.989	0.000
R	: 0,803	F hitung		: 48,104	
R square (R <sup>2</sup> )	: 0,645	Probabilitas F hitung		: 0,000	
Adjusted R <sup>2</sup>	: 0,631	t tabel		: 1,195	

Berdasarkan tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.596 + 0.608 X_1 + 0.946 X_2 + e$$

Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,803 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Sedangkan hasil  $R^2$  sebesar 0,645 yang artinya 64,5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas, yakni Asas Keakraban ( $X_1$ ) dan Asas Integritas ( $X_2$ ) dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

- Uji t antara  $X_1$  (Asas Keakraban) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai sig t  $(0,002) < \alpha = 0,05$  maka pengaruh Asas Keakraban ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat mempengaruhi secara signifikan oleh Asas Keakraban ( $X_1$ ).
- Uji t antara  $X_2$  (Asas Integritas) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai sig t  $(0,000) < \alpha = 0,05$  maka pengaruh Asas Integritas ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Asas Integritas ( $X_2$ ).
- Nilai sig F  $(0,000) < \alpha = 0,05$  diketahui bahwa pengaruh dari variabel bebas Asas Keakraban ( $X_1$ ) dan Asas Integritas ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama adalah signifikan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) Dan Asas Integritas ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) dan Asas Integritas ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karya Indah Buana. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai sig.F sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Maka dengan demikian dari variabel terdapat pengaruh yang signifikan antara asas keakraban dan asas integritas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Buana.

Asas Keakraban dan Asas Integritas merupakan komponen dari budaya organisasi. Kotter dan Haskett (1992) dalam Tika (2012:140) menyatakan

bahwa budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang. Pernyataan tersebut menguatkan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulannya adalah dengan mendukung komponen asas keakraban dan asas integritas yang menjadi cerminan budaya perusahaan dalam penelitian kali ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Memupuk asas keakraban dan asas integritas akan menumbuhkan kinerja karyawan yang mampu mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik. Hal tersebut akan membawa kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila asas keakraban dan asas integritas tidak ditanamkan dengan baik kepada karyawan maka tidak menutup kemungkinan akan menjadi faktor kegagalan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya.

#### Pengaruh Variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) Dan Asas Integritas ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Hasil uji t antara variabel Asas Keakraban dengan Kinerja Karyawan menunjukkan signifikan t sebesar 3,235 dengan probabilitas  $(0,002) < \alpha = 0,05$ . Nilai sig.t adalah sebesar 4,989 dengan probabilitas  $(0,000) < \alpha = 0,05$ . Hasil tersebut memenuhi ketentuan uji pengaruh variabel secara parsial.

Hasil perhitungan dalam penelitian ini mendapatkan Nilai probabilitas  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Maka dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) dan Asas Integritas ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada karyawan bagian administrasi PT Karya Indah Buana Surabaya.

#### Variabel Asas Integritas ( $X_2$ ) Berpengaruh Dominan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Menurut hasil analisis regresi parsial dapat diketahui bahwa variabel Asas Integritas ( $X_2$ ) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut terlihat pada tabel 5 yang menunjukkan bahwa variabel Asas Integritas ( $X_2$ ) memiliki nilai terbesar dengan koefisien  $\beta$  sebesar 0,534 dan t hitung 4,989. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ).

Variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) sendiri hanya bernilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,347 dan  $t$  hitung 3,235. Nilai ini tidak lebih besar dari nilai variabel Asas Integritas ( $X_2$ ). Maka dengan begitu variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) tidak lebih dominan dari variabel Asas Integritas ( $X_2$ ).

Kriteria-kriteria variabel Asas Integritas tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan. Hal ini tidak mengartikan bahwa variabel asas keakraban ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh. Dalam hal ini variabel  $X_1$  memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi pengaruhnya lebih kecil bila dibandingkan dengan variabel  $X_2$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil analisis dan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh Budaya Organisasi ( $X$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada karyawan bagian administrasi PT Karya Indah Buana Surabaya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari variabel bebas penelitian ini yakni Asas Keakraban ( $X_1$ ) dan Asas Integritas ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) berdasarkan hasil uji  $F$ . Besaran nilai signifikan hasil analisis regresi linier berganda adalah 0,000 yang berarti memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi penelitian ini adalah signifikan. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa pengujian terhadap hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) dan variabel Asas Integritas ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diterima karena terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh secara parsial dilakukan berdasarkan hasil uji  $t$  dari variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) dan Asas Integritas ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal ini terlihat dari nilai signifikan kedua variabel bebas tersebut, yaitu  $X_1$  sebesar  $0,002 < 0,05$  dan  $X_2$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) dan variabel Asas Integritas ( $X_2$ ) terhadap

Kinerja Karyawan ( $Y$ ) terbukti kebenarannya sehingga dapat diterima.

3. Hasil dari uji  $t$  juga mendapatkan kesimpulan bahwa variabel Asas Integritas ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling berpengaruh (dominan) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dalam penelitian ini. Pernyataan dominan ini dibandingkan dengan variabel Asas Keakraban ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan memiliki nilai  $t_{hitung}$  dan koefisien beta paling besar, yakni 3,235 dan 0,347 pada variabel  $X_2$ . Berdasarkan hasil tersebut hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima karena dapat dibuktikan kebenarannya.
4. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel Asas Keakraban dan Asas Integritas menunjukkan adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya sebesar 35,5%, variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Peneliti berharap dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya. Berikut ini saran penelitian yang dapat direalisasikan oleh perusahaan maupun oleh penelitian selanjutnya :

1. Bagi PT Karya Indah Buana Surabaya  
Mengadakan pelatihan koordinasi kerja dalam perusahaan dengan cara mengadakan pelatihan karyawan pada periode waktu tertentu. Hal ini mengingat masih adanya kelemahan pada poin profesional sebagai budaya organisasi yang diterapkan. Cara ini bertujuan untuk melatih dan memberi pemahaman kepada karyawan mengenai koordinasi kerja yang baik dan tetap sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan pada PT Karya Indah Buana Surabaya. Dengan begitu kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif dan efisien namun tidak melupakan budaya organisasi dalam melayani konsumennya.
2. Bagi penelitian selanjutnya  
Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Peneliti juga memahami bahwa budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Melainkan masih banyak hal-hal yang mampu dipengaruhi oleh faktor-faktor budaya organisasi. Mengingat bahwa fungsi budaya organisasi yakni antara lain sebagai pembeda, sebagai identitas, menumbuhkan

komitmen/loyalitas serta sebagai kemantapan sistem sosial. Hal ini membuat peneliti mengharapkan pengembangan penelitian mengenai faktor-faktor tersebut sehingga penelitian tentang budaya organisasi dapat semakin mengikuti perkembangan jaman.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS untuk analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Indeks
- Sutrisno, Edi. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara