

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOBA PULP LESTARI, TBK MEDAN (KANTOR CABANG MEDAN)**

**Rio Tambunan**

**Jessica**

**Mery Fransiska**

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, peran SDM terhadap perusahaan terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan. Penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi dalam metode pengumpulan data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian ini. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian secara parsial diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), diperoleh hasil dengan menggunakan R-Square sebesar 60.8% variabel bebas terhadap variabel terikat sementara, 39.2% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, peran SDM terhadap perusahaan terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya yang dikelola oleh manusia. Untuk sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi atau perusahaan tempat sumber daya manusia tersebut berada.

Pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kertas memiliki produk utama bubur kertas dan serat rayon. Untuk industri kertas ini sudah memproduksi dan memasarkan hasil - hasil industri ke pasar didalam dan diluar negeri. PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan berjumlah 30 karyawan. Saat ini kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan dianggap masih rendah. Hal ini terlihat karena masih adanya sikap atau etika karyawan yang kurang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai pada tepat waktu. Karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga terjadinya penumpukan

pekerjaan. Karyawan juga masih menunjukkan sikap tidak proaktif, hal ini terlihat dari segi seringnya karyawan bersantai - santai tanpa melakukan aktivitas yang seharusnya para karyawan lakukan. Karyawan juga masih kurang memiliki kerjasama dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, sangat diperlukan pengawasan yang dilakukan oleh manajer untuk memantau kinerja karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga karyawan mampu bertanggung jawab dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan peneliti PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan dengan beberapa karyawan bahwa manajer kurang memberikan dukungan dan perhatian mengenai nilai - nilai inti (*core values*) yang diikuti oleh seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan menurun. Dengan demikian peneliti melihat bahwa masalah budaya organisasi merupakan permasalahan yang penting dalam PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengangkat judul tentang Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan.

## **Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih adanya sikap atau etika karyawan yang kurang memanfaatkan waktu kerja pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan
2. Masih rendahnya kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan.

## **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan.”

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Menurut Schein (2012) bahwa budaya organisasi adalah suatu pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan oleh karena itu, perlu dipikirkan oleh anggota-

anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

## **Pengertian Kinerja Karyawan**

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih lanjut lagi menurut Amstrong (2014), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2014), mengemukakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas, dan efisiensi. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi

### **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut

### **3. Disiplin**

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar

### **4. Inisiatif**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

## Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Menurut Sutrisno (2010) mengajukan 6 (enam) kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* (Kualitas)

Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan

2. *Quantity* (Kuantitas)

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan

3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Efektivitas biaya merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya

5. *Need for Supervision* (Keperluan Pengawasan)

Keperluan pengawasan merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan

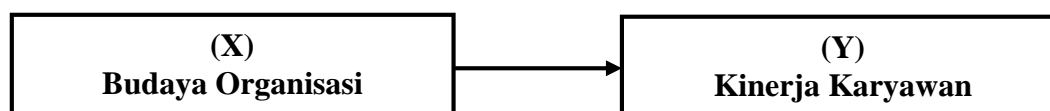
6. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal)

Dampak interpersonal merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

## Kerangka Berfikir

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Secara skematis, model kerangka berfikir dalam penelitian ini terlihat pada Gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Keterangan:

Budaya Organisasi (X) = Variabel Independen/Bebas

Kinerja Karyawan (Y) = Variabel Dependen/Terikat

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dari definisi hipotesis di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_a$  : Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  : Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah aspek penelitian yang menginformasikan tentang cara mengukur variabel. Berdasarkan definisi konsep dan permasalahan yang dipaparkan pada sub-bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini variabel yang akan di analisis adalah budaya organisasi dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah definisi operasional dari budaya organisasi dan kinerja karyawan.

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional**

Variabel Operasional	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Nomor Kuesioner
Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Schein, (2010)	1. Inisiatif individual 2. Toleransi terhadap risiko 3. Arah 4. Intergrasi 5. Dukungan Manajemen 6. Pengawasan 7. Identitas 8. Sistem penghargaan 9. Toleransi terhadap konflik 10. Pola komunikasi Victor Tan (2010)	Likert	1-20

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugasnya. wibowo, (2010)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Biaya 5. Keperluan Pengawasan 6. Dampak Interpersonal Benardin (2010)	Likert	1-12
----------------------	--	--	--------	------

**Sumber: Diolah Oleh Peneliti**

**Metode Uji Instrumen** untuk dapat memenuhi ketetapan dan kebenaran melalui dua persyaratan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sedangkan penelitian yang dikatakan tidak valid bila ada ketidaksesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek. Bila suatu alat ukur sudah dikatakan valid, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian realibilitas alat ukur. Sebaliknya bila alat ukur dikatakan tidak valid, maka alat ukur yang telah digunakan sebelumnya harus dievaluasi dan diganti dengan alat ukur yang lebih tepat/efektif. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji satu sisi, taraf signifikan 5% dengan  $df = n-2$ . Dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka Instrumen Valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka Instrumen Tidak Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Instrumen yang *reliable* adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran pada subjek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur dengan alat pengukuran dipakai. Sesuatu konstrukstur atau variable dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Alpha Cronbach  $\geq 0.60$  (Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

**Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisa data kuantitatif yang merupakan suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah

satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka. Metode yang digunakan adalah metode analisis korelasi dan regresi dengan bantuan program SPSS'20.

## Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi linier sederhana ditujukan untuk menentukan hubungan linier antara satu variabel bebas yang biasa disebut X dengan variabel terikat yang disebut Y. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
a	=Konstanta
b	=Koefisien Regresi
X	= Budaya Organisasi
e	= Standar Error.

Selain itu, melalui regresi linier sederhana akan diketahui apakah variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sebelum data di atas dianalisis secara lebih lanjut, model regresi linier sederhana di atas harus memenuhi syarat asumsi klasik sebagai berikut:

### 1) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable bebas dan variable terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.

Setelah model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik tersebut maka akan digunakan untuk menganalisis regresi, melalui pengujian hipotesis sebagai berikut:

### 1) Uji Parsial (uji-t)

Untuk menganalisis regresiparsial (sebuah variable bebas dengan sebuah variable terikat), maka nilai yang digunakan untuk menguji hipotesisnya adalah "nilai-t", maka dapat dilihat nilai profitabilitasnya (Juliandi, 2013:181).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat.

H<sub>a</sub>: Variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat.

Kriteria uji SPSS, yaitu:

- Signifikansi  $t > \alpha$  (0.05) : maka H<sub>0</sub> diterima, H<sub>a</sub> ditolak
- Signifikansi  $t < \alpha$  (0.05) : maka H<sub>0</sub> diterima, H<sub>a</sub> ditolak

## 2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) atau R-Square

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) atau R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Juliandi, 2013:180). Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

- a. Apabila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Apabila  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c. Apabila  $R^2$  semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) sebagai salah satu metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data-data yang mendukung penelitian ini. Adapun jumlah dari seluruh pernyataan adalah 35 pernyataan yang diberikan kepada responden berisikan pernyataan mengenai variabel bebas (Budaya Organisasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

### Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan. Peneliti meneliti karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, status, sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	20	66.7	66.7	66.7
Perempuan	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Berdasarkan Tabel 2 mengenai deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Jumlah responden 30 orang, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 66.7% dan wanita sebanyak 10 orang atau 33.3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berjenis kelamin laki-laki yang dominan.



**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-30 Tahun	9	30.0	30.0	30.0
> 31 Tahun	21	70.0	70.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Berdasarkan Tabel 3 mengenai deskriptif karakteristik responden berdasarkan usia. Responden yang berusia 26-30 Tahun sebanyak 9 orang atau 30% dan berusia > 31 Tahun sebanyak 21 orang atau 70%. Sehingga dapat disimpulkan responden yang paling dominan berusia > 31 Tahun.

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	5	16.7	16.7	16.7
Diploma	3	10.0	10.0	26.7
Sarjana	20	66.7	66.7	93.3
Pasca Sarjana	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Berdasarkan Tabel 4 mengenai deskriptif karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Responden yang pendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang atau 16.7%, Diploma sebanyak 3 orang atau 10%, Sarjana sebanyak 20 orang atau 66.7%, dan Pasca Sarjana sebanyak 2 orang atau 6.7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir yang dominan adalah Sarjana.

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	5	16.7	16.7	16.7
6-10 Tahun	17	56.7	56.7	73.3
> 11 Tahun	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Pada Tabel 5 mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diperoleh hasil bahwa responden dengan lama bekerja < 5 Tahun berjumlah 5 orang atau 16.7%, lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 17 orang atau 56.7%, lama bekerja > 11 Tahun, dan berjumlah 8 orang atau 26.7%. Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden bekerja 6-10 Tahun.

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	23	76.7	76.7	76.7
Belum Menikah	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Berdasarkan Tabel 6 mengenai deskriptif karakteristik responden berdasarkan status. Responden yang berstatus menikah sebanyak 23 orang atau 76.7% dan wanita sebanyak 7 orang atau 23.3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan berstatus menikah yang dominan.

### Uji Instrumen

Metode instrumen digunakan untuk menentukan validitas dan reliabilitas dari setiap pernyataan dengan membandingkan antara nilai korelasi  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ .

### Uji Validitas

Kriteria validitas dari setiap pernyataan dalam kuesioner (angket)

- Pernyataan valid, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$
- Pernyataan tidak valid, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)**

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
	( r <sub>hitung</sub> )		
1	0.354	0.3061	Valid
2	0.670	0.3061	Valid
3	0.335	0.3061	Valid
4	0.487	0.3061	Valid
5	0.350	0.3061	Valid
6	0.544	0.3061	Valid
7	0.732	0.3061	Valid
8	0.563	0.3061	Valid
9	0.286	0.3061	Tidak Valid
10	0.524	0.3061	Valid
11	0.622	0.3061	Valid
12	0.475	0.3061	Valid
13	0.419	0.3061	Valid
14	0.434	0.3061	Valid
15	0.429	0.3061	Valid
16	0.782	0.3061	Valid
17	0.558	0.3061	Valid
18	0.506	0.3061	Valid
19	0.806	0.3061	Valid
20	0.673	0.3061	Valid

Berdasarkan Tabel 7 mengenai hasil uji validitas variabel budaya organisasi. Kolom *corrected item total correlation* (r<sub>hitung</sub>) merupakan hasil olahan dari SPSS, hasil total skor item tersebut digunakan untuk menguji validitas instrumen setiap pernyataan variabel budaya organisasi yang dibandingkan dengan nilai r<sub>tabel</sub>. Untuk menentukan r<sub>tabel</sub> menggunakan rumus  $df = n - 2$ ,  $df = 30 - 2$ , tingkat signifikansi *alpha* 0.05. Dari hasil *corrected item total correlation* (r<sub>hitung</sub>) lebih besar dari r<sub>tabel</sub>, sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
	( r <sub>hitung</sub> )		
1	0.561	0.3061	Valid
2	0.439	0.3061	Valid
3	0.466	0.3061	Valid
4	0.407	0.3061	Valid
5	0.583	0.3061	Valid

6	0.538	0.3061	Valid
7	0.603	0.3061	Valid
8	0.476	0.3061	Valid
9	0.528	0.3061	Valid
10	0.309	0.3061	Valid
11	0.681	0.3061	Valid
12	0.487	0.3061	Valid

Berdasarkan tabel 8 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan. Kolom *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) merupakan hasil olahan dari SPSS, hasil total skor item tersebut digunakan untuk menguji validitas instrumen setiap pernyataan variabel kinerja karyawan yang dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan  $r_{tabel}$  menggunakan rumus  $df = n - k$ ,  $df = 30 - 2$ , tingkat signifikansi *alpha* 0.05. Dari hasil *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Reliabilitas

Kriteria reliabilitas dari setiap pernyataan dalam kuesioner (angket)

- Pernyataan reliabel, apabila Cronbach Alpha > 0.60
- Pernyataan tidak reliabel, apabila Cronbach Alpha < 0.60

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0.899	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.842	0.60	Reliabel

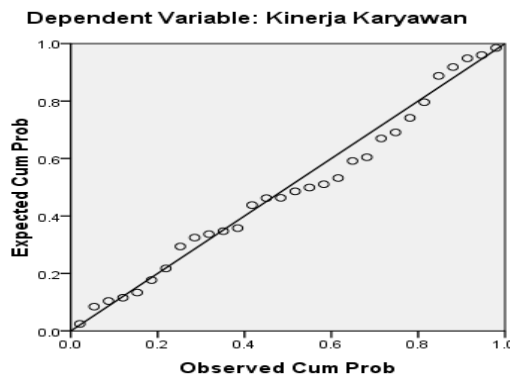
Berdasarkan Tabel 9 mengenai hasil uji reliabilitas data. Kolom *cronbach alpha* merupakan hasil olahan dari SPSS dengan mencari hasil uji reliabilitas dari variabel bebas (budaya organisasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan), bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dibandingkan *alpha* 0.60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan semua pernyataan dari setiap variabel reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang tepat, apabila nilai residual terdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan probalitasplot untuk menguji normalitas data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Dengan melihat tampilan gambar probabilitas plot bahwa grafik sebaran data berada disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 10**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>15.720</b>	5.116		3.073	.005
Budaya Organisasi	.417	.063	<b>.780</b>	6.590	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = 15.720 + 0.780 X$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X : Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: nilai konstan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 15.720 dan jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.780 satuan.

**Uji Hipotesis**  
**Uji Parsial (Uji-t)**

**Tabel 11**  
**Hasil Uji-t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.720	5.116		3.073	.005
Budaya Organisasi	.417	.063	.780	<b>6.590</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji “t”. hasil uji t sebagai berikut:

Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Derajat bebas} &= n - k \\ &= 30 - 2 \\ &= 28 \end{aligned}$$

Hasil  $t_{tabel}$  yang diperoleh adalah pada  $\alpha$  0.05 adalah 1.7011. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.590 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  1.7011 atau  $\text{sig.}t$  sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  0.05. Dari hasil tersebut, maka diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.608	.594	2.79973

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Berdasarkan Tabel 12, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.608 dengan persentase kontribusi pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat

(kinerja karyawan), yaitu 60.8%. Sedangkan sisanya sebesar 39.2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medanterdapat beberapa kesimpulan, diantaranya:

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 15.720 + 0.780 X$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 15.720 dan jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.780 satuan. Sehingga dapat disimpulkan apabila perusahaan menciptakan budaya organisasi yang tepat, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.590 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  1.7011 atau  $sig.t$  sebesar 0.000 lebih kecil dari  $alpha$  0.05. Dari hasil tersebut, maka diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa bahwa PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan, memberikan kebebasan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tetap mengikuti peraturan perusahaan.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sehingga diperoleh hasil dengan menggunakan *R-Square* sebesar 60.8% variabel bebas terhadap variabel terikat sementara 39.2% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis, maka peneliti mengajukan beberapa saran, antara lain :

1. PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan, harus memperhatikan beban kerja karyawan yang disesuaikan dengan gaji atau imbalan yang karyawan harapkan.
2. Lingkungan kerja yang baik tercipta karena adanya timbul dari perilaku pimpinan yang memberikan motivasi dan arahan terhadap pekerjaan agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.
3. PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan, harus meningkatkan dengan karyawan dengan memberikan penghargaan apabila karyawan memiliki prestasi, agar karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.
4. Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti, belum sampai kepada hasil yang maksimal. Oleh karena itu 39.2% yang menjadi kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dapat diteliti oleh peneliti berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angeline. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Baja Mitra Medan*. Medan: Universitas Methodist Indonesia
- Amstrong. 2014. *“Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi”*. Bandung: Alfabeta
- Bernandin, H. John & Russel, Joyce E. A. 2014. *“Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional”*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Dessler, Gary. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*. Jakarta: Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Fauzi, Nadya Sakinah. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut Medan)*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *“Buku Praktis Mengembangkan SDM”*. Jogjakarta: Laksana
- Juliandi, Azuar. 2013. *“Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis”*. Medan: M2000
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *“Budaya Dan Kinerja Organisasi”*. Bandung: FokusMedia
- Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. 2010. *“Penelitian Metode Dan Analisis”*. Semarang: CV. Agung
- Schein. 2015. *“Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan”*. Bandung: Alfabeta
- Stepen, Robbins. 2015. *“Pengantar Manajemen (3 IN 1)”*. Yogyakarta: Mediaterra
- Sugiyono. 2012. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *“Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA”*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2010. *“Budaya Organisasi”*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Wibowo. 2010. *“Budaya Organisasi”*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wirawan, Juanda Yudhitya. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara