

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

Rommel Sitohang

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Quality

ABSTRACT

Human resources become the most important factor in an organization or company, the role of HR to the company implemented in the form of employee workforce. For that human resources need to be developed and taken to ensure that the quality of human resources could be improved, so that the impact on increasing employee performance. This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance in PT.TOBA Pulp Lestari Tbk Medan. In this research, data analysis method used is simple linear regression analysis to determine how much the role of organizational culture in improving employee performance. Based on the results of simple linear regression analysis using the equation $Y = 15\,720 + 0780 X$, then concluded when the company create the right organizational culture, it will be able to improve the performance of employees. Partial testing obtained the conclusion that organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. Based on the coefficient of determination test is used to determine the contribution of independent variables (organizational culture) on the dependent variable (performance of employees). Thus obtained results by using R-Square is 60.8% of independent variables on the dependent variable while 39.2% came from other factors that are not included in this study.

Keywords: *organizational culture, performance, employee*

A. 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.

Budaya organisasi yang berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal dan kepentingan internal yang dimiliki oleh per-

usahaan. Oleh karena itu, penilaian kerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui seberapa besar karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Budaya organisasi menjadi faktor pendukung yang menentukan kinerja karyawan diperusahaan, hilangnya budaya organisasi akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan tersebut. Apabila budaya organisasi suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik bagi karyawan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Untuk memperoleh kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat, yaitu bagaimana cara mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa paradigma dapat membawa seseorang untuk mengarahkan perilakunya. Tidak disadari bahwa setiap individu pada dasarnya memiliki pola pikir, pandangan, wawasan dan model mental masing – masing.

Pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan yang beralamat di Jl. Letjend Haryono MT No.A-1, Lantai 6, East Tower, Gedung Uniplaza Medan 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 diluar 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 penulis melihat bahwa masalah budaya organisasi merupakan permasalahan yang penting dalam PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan.

B. PERUMUSAN MASALAH

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

C. TUJUAN PENELITIAN

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

E. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi diPT. Toba Pulp Lestari, Tbk Medan yang beralamat di Jl. Letjend

Haryono MT No.A-1, Lantai 6, East Tower, Gedung Uniplaza Medan. Waktu penelitian mulai Februari 2017 sampai selesai.

F. LANDASAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi - tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Bernandin (2014:11), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengurus rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam suatu organisasi.

Menurut Dessler Manajemen sumber daya manusia (2016:7), merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Fungsi dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2012:7), sebagai berikut:

1. Fungsi perencanaan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dinilai esensial, karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang di mana hal tersebut berkaitan erat dengan operasionalisasi organisasi dan kelancaran kerja yang ada di dalamnya.
2. Fungsi pengadaan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.
3. Fungsi pengembangan, berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap sumber daya manusia yang ada. Juga berbagai bentuk pengembangan diri untuk para karyawan yang berprestasi.
4. Fungsi pemeliharaan, berkaitan dengan upaya mempertahankan kemauan dan kemampuan kerja karyawan melalui penerapan beberapa

program yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja.

5. Fungsi penggunaan, menekankan pelaksanaan berbagai tugas dan pekerjaan oleh karyawan serta jenjang peningkatan posisi karyawan. Selain itu berhubungan pula dengan kontraprestasi yang telah berhenti bekerja, baik yang sementara atau permanen maupun akibat pemutusan hubungan kerja sepihak.

Pengertian Budaya Organisasi

Berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai budaya perusahaan atau budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi yang berisi nilai – nilai, norma – norma dan kebiasaan yang dapat mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku, dan cara kerja karyawan dalam bekerja sehari – hari.

Sutrisno (2010:2) 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 (2012:2) 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.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:39) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilaidan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkahlaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain. Namun, budaya organisasi memiliki karakteristik yang menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Setiap organisasi akan menunjukkan sifat dan cirinya berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang dimilikinya. Menurut Wibowo (2010:32), mengemukakan bahwa karakteristik budaya organisasi terbagi atas 7 (tujuh), sebagai berikut:

1. *Innovation* (Inovasi), suatu tingkatan di mana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru
2. *Stability* (Stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan
3. *Orientation toward people* (Orientasi pada individu), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual
4. *Result-orientation* (Orientasi pada hasil), meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan
5. *Easygoingness* (Bersikap tenang), suatu keadaan di mana tercipta iklim kerja bersifat santai
6. *Attention to detail* (Perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama
7. *Collaborative orientation* (Orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Wibowo (2010:40), terdapat 10 (sepuluh) butir, yaitu:

1. *Individual initiative* (Inisiatif individual), menunjukkan tingkat tanggung jawab, kebebasan dan ketidaktergantungan yang dimiliki individu
2. *Risk tolerance* (Toleransi terhadap risiko), suatu keadaan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif
3. *Direction* (Arah), merupakan kemampuan organisasi menciptakan sasaran yang jelas dan menetapkan harapan kinerja
4. *Integration* (Intergrasi), suatu tingkatan di mana suatu unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi

5. *Management support* (Dukungan Manajemen), manajer menyediakan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan, kepada bawahannya
6. *Control* (Pengawasan), merupakan jumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan
7. *Identity* (Identitas), suatu tingkatan di mana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, daripada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional tertentu
8. *Reward system* (Sistem penghargaan), di mana alokasi *reward* (kenaikan upah atau gaji upah), didasarkan pada kriteria alokasi biaya didasarkan pada kriteria kinerja, sebagai lawan dari senioritas atau favoritisme
9. *Conflict tolerance* (Toleransi terhadap konflik), suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menyiram konflik dan kritikan secara terbuka
10. *Communication pattern* (Pola komunikasi), suatu tingkatan dimana komunikasi dibatasi pada hierarki formal di mana komunikasi organisasi terbatas pada kewenangan hierarki formal.

Membangun Budaya Organisasi

Membangun budaya organisasi baru dimungkinkan apabila terdapat sumber-sumber yang dapat menjadi faktor pendorong bagi perlunya budaya organisasi. Budaya organisasi yang terbentuk perlu dipelihara dan dengan menggunakan berbagai cara yang disampaikan pada semua anggota organisasi.

Budaya organisasi dapat dibangun melalui berbagai macam sumber, baik dari internal dan eksternal organisasi. menurut Wibowo (2010:58), mengidentifikasi adanya 4 (empat) faktor yang dapat memengaruhi asal mula sumber budaya organisasi, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi
2. Norma sosial dan organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi
3. Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi
4. Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi.

Budaya Kuat dan Budaya Lemah

Beberapa budaya organisasi dapat dikatakan kuat sedangkan yang lainnya dapat dikatakan lemah. budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Disamping faktor kepemimpinan, ada dua faktor besar yang juga ikut menentukan kekuatan budaya organisasi, yaitu kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih lanjut lagi menurut Amstrong (2014:226), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2014:23), 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 (2010:176), 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.

Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

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).

Tabel. 1. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan_1

	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Setuju	14	46.7	46.7	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

1. Pada pernyataan pertama, karyawan dapat mencapai kualitas kerja yang maksimal dengan fasilitas kerja yang dimiliki. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang atau 6.7%, setuju berjumlah 14 orang atau 46.7%, dan sangat setuju berjumlah 14 orang atau 46.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju karyawan dapat mencapai kualitas kerja yang maksimal dengan fasilitas kerja yang dimiliki.

Pernyataan_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	23	76.7	76.7	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

2. Pada pernyataan kedua, hasil kerja yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, setuju berjumlah 23 orang atau 76.7%, dan sangat setuju berjumlah 6 orang atau 20%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju hasil kerja yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

Pernyataan_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Setuju	20	66.7	66.7	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

3. Pada pernyataan ketiga, banyaknya volume pekerjaan yang karyawan selesaikan telah sesuai dengan kemampuan. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang atau 6.7%, setuju berjumlah 20 orang atau 66.7%, dan sangat setuju berjumlah 8 orang atau 26.7%, diperoleh kesimpulan

bahwa mayoritas responden setuju banyaknya volume pekerjaan yang karyawan selesaikan telah sesuai dengan kemampuan.

Pernyataan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	21	70.0	70.0	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

4. Pada pernyataan keempat, karyawan merasa dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, setuju berjumlah 21 orang atau 70%, dan sangat setuju berjumlah 8 orang atau 26.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju karyawan merasa dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Pernyataan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	21	70.0	70.0	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

5. Pada pernyataan kelima, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, setuju berjumlah 21 orang atau 70%, dan sangat setuju berjumlah 8 orang atau 26.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	16.7
	Setuju	17	56.7	56.7	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

6. Pada pernyataan keenam, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3.3%, kurang setuju berjumlah 4 orang atau 13.3%, setuju berjumlah 17 orang atau 56.7%,

dan sangat setuju berjumlah 8 orang atau 26.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	20	66.7	66.7	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

7. Pada pernyataan ketujuh, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, setuju berjumlah 20 orang atau 66.7%, dan sangat setuju berjumlah 9 orang atau 30%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	20.0	20.0	20.0
	Setuju	18	60.0	60.0	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

8. Pada pernyataan kedelapan, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 6 orang atau 20%, setuju berjumlah 18 orang atau 60%, dan sangat setuju berjumlah 6 orang atau 20%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	8	26.7	26.7	30.0
	Setuju	16	53.3	53.3	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

9. Pada pernyataan kesembilan, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang

atau 3.3%, kurang setuju berjumlah 8 orang atau 26.7%, setuju berjumlah 16 orang atau 53.3%, dan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 16.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Setuju	22	73.3	73.3	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

10. Pada pernyataan kesepuluh, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasar kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang atau 10%, setuju berjumlah 22 orang atau 73.3%, dan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 16.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	1	3.3	3.3	6.7
Kurang Setuju	5	16.7	16.7	23.3
Setuju	21	70.0	70.0	93.3
Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran 4

11. Pada pernyataan kesebelas, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasar kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%, kurang setuju berjumlah 6 orang atau 20%, setuju berjumlah 19 orang atau 63.3%, dan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 16.7%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pernyataan_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Setuju	20	66.7	66.7	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

12. Pada pernyataan kedua belas, jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 4 orang atau 13.3%, setuju berjumlah 20 orang atau 66.7%, dan sangat setuju berjumlah 6 orang atau 20%, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju jaminan produk yang diberikan cukup meyakinkan jika terjadinya kerusakan fatal.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 15.720 dengan hasil pengujian secara parsial 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. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan, bahwa 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. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian dari Fauzi (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut Medan) diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan penelitian dari Wirawan (2013) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karya.

G. KESIMPULAN

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

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- 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
- Stephen, 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

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