

ANALISIS DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SURYA KEKAL MANDIRI KOTA GUNUNGSITOLI

by Mendrofa Yuvan Damai

Submission date: 23-Jan-2024 11:47PM (UTC-0500)

Submission ID: 2277234433

File name: AK_BUDAYA_ORGANISASI_TERHADAP_EFEKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN_PT.docx (155.28K)

Word count: 7253

Character count: 50038

**ANALISIS DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SURYA KEKAL MANDIRI
KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



**YUVAN DAMAI MENDROFA
2319549**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS**

2024

**ANALISIS DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SURYA KEKAL MANDIRI
KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**YUVAN DAMAI MENDROFA
2319549**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan karet No.30 Kelurahan Ilir, Kec.Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage:<http://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul Analisis Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli disusun oleh Yuvan Damai Mendrofa 2319549 Program Studi Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, Januari 2024

Dosen Pembimbing

Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M
NIDN 0116068301



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan karet No.30 Kelurahan Ilir, Kec.Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage:<http://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

8
PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuvan Damai Mendrofa
NIM : 2319549
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Manajemen

8
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

- (1) Skripsi/Tugas Akhir yang segera diujikan adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiplakan) dan belum pernah dipergunakan atau dipublikasikan untuk keperluan lain oleh siapapun juga;
- (2) Semua sumber yang saya gunakan telah saya cantumkan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (3) Apabila di kemudian hari terbukti/dapat dibuktikan bahwa skripsi/Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya menanggung risiko diperkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, Januari 2024

Yuvan Damai Mendrofa

NIM. 2319549

MOTTO

“Semakin keras kamu berusaha, semakin terlihat kesuksesan di masa depan”

PERSEMBAHAN

Skripsi saya ini saya persembahkan:

Dengan rendah hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada:

Pertama untuk keluarga, yang senantiasa memberikan dukungan, kasih sayang, dan motivasi selama perjalanan panjang penelitian ini.

Kedua untuk pembimbing skripsi, bapak Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M, atas bimbingan, arahan, dan kesabaran dalam membimbing penulis selama penelitian ini.

Ketiga kepada teman-teman dan rekan-rekan sejawat yang memberikan inspirasi, dukungan, dan semangat dalam menghadapi setiap tantangan.

Terakhir kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan, motivasi, support baik materi, dukungan referensi dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Abstrak

Mendrofa, Damai Yuwan , 2024 Analisis Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. Skripsi Prodi Manajemen Universitas Nias. Pembimbing Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Responden penelitian ini melibatkan karyawan dari berbagai tingkatan dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Faktor-faktor seperti nilai-nilai perusahaan, norma-norma sosial, dan komunikasi internal memainkan peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung atau menghambat produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi efektivitas kerja di PT. Surya Kekal Mandiri. Implikasi dari temuan ini dapat membantu manajemen dalam merancang strategi untuk memperkuat budaya organisasi yang positif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja, Karyawan, PT. Surya Kekal Mandiri,.

Abstract

Mendrofa, Damai Yuvan, 2024 Analysis of the Impact of Organizational Culture on the Work Effectiveness of Employees of Pt. Surya Abadi Mandiri Gunungsitoli City. Nias University Management Study Program Thesis. Supervisor Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M

This research aims to analyze the impact of organizational culture on employee effectiveness at PT. Surya Kekal Mandiri in Gunungsitoli City. The research employs a quantitative methodology, utilizing in-depth interviews, observations, and document analysis for data collection. Respondents for this study include employees from various levels within the organization. The results indicate that organizational culture significantly influences employee effectiveness. Factors such as corporate values, social norms, and internal communication play a pivotal role in shaping a work environment that either supports or hinders employee productivity. In this context, a strong and positive organizational culture can enhance motivation and employee performance. This research provides in-depth insights into how organizational culture affects work effectiveness at PT. Surya Kekal Mandiri. The implications of these findings can assist management in designing strategies to strengthen a positive organizational culture and enhance overall organizational performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Effectiveness, Employees, PT. Surya Kekal Mandiri.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang menjadikan bumi beserta isinya dengan begitu sempurna di serta kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi dengan judul “ANALISIS DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SURYA KEKAL MANDIRI KOTA GUNUNGSITOLI”.

Ucapan terimakasih dan rasa hormat kami kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan Proposal Skripsi ini. Karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada pihak yang telah membantu, yakni:

1. Kepada Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si sebagai Rektor Universitas Nias.
2. Kepada Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E.,M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Kepada Bapak Dr.Ayler Beniah Ndraha, S.STP.,M.Si, sebagai LPPM yang sudah memverifikasi Outline Judul Penelitian saya di Simat.
4. Bapak Eliagus Telaumbanua, S.E., M.M sebagai Wakil Dekan I yang sudah memferifikasi proposal penelitian saya.
5. Bapak Yupiter Mendrofa , S.E., M.M sebagai Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi yang sudah memverifikasi seminar proposal.
6. Bapak Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M sebagai dosen pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian penyusunan Proposal Skripsi ini.
7. Untuk kedua orangtua, dan seluruh keluarga besar tercinta, yang selalu ada buat saya, memberi dukungan dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan Proposal Skripsi ini.

Hanya Doa yang dapat penulis berikan atas bantuan dan dukungan, kiranya kasih Tuhan selalu menyertai dan memberkati kita.

Gunungsitoli, Januari 2024

YUVAN DAMAI MENDROFA
NPM.2319549

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu peranan penting bagi sebuah perusahaan ataupun organisasi yaitu sumber daya manusia. Hal ini dapat disebut sebagai peran penting disebabkan oleh sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan ataupun organisasi dapat menjadi penentu tercapainya suatu tujuan dari perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Ditengah perkembangan zaman yang semakin canggih tidak sedikit perusahaan yang mengambil keputusan untuk mengurangi bahkan tidak menggunakan sumber daya manusia. Namun, tidak sedikit pula perusahaan maupun organisasi yang masih memperdayakan sumber daya manusia itu sendiri.

Hidup bersosialisasi merupakan hal penting bagi setiap manusia untuk dapat bertahan hidup, sebagaimana pada dasarnya manusia diciptakan untuk dapat bergantung antar satu dan lainnya. Pada aktifitas di masyarakat manusia dapat menciptakan identitasnya. Identitas ini tercipta secara alami melalui proses dari waktu ke waktu dalam bersosialisasi. Identitas ini sering disebut dengan budaya. Budaya ini merupakan pola pikir, hasil seni, maupun hukum adat yang dipercayai atau diciptakan oleh sebuah daerah maupun kelompok.

Menurut pendapat Alfia Asrul (2021), "budaya organisasi itu suatu sistem yang dianggap menjadi pembeda organisasi dengan organisasi lainnya yang dipegang teguh oleh anggota-anggota suatu organisasi". dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi itu sebagai nilai, norma, dan sikap. Semua pegawai yang menjadi perekat sosial dan mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama sehingga dapat dijadikan sebuah pedoman dan susunan kerja yang harus dipatuhi dan ditaati oleh setiap pegawai.

Budaya ini bukan hanya tercipta oleh kelompok masyarakat, namun juga dapat tercipta oleh kelompok organisasi maupun setiap perusahaan. Budaya organisasi tersebut sering sekali dijadikan acuan interaksi organisasi oleh para anggota atau karyawan untuk berpikir dan berperilaku. Pada dasarnya budaya organisasi tersebut dapat membawa hal positif maupun negatif bagi perusahaan ataupun organisasinya. Hal tersebut tergantung pada budaya organisasi yang ada pada perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Sebagaimana budaya organisasi didefinisikan sebagai kegiatan maupun identitas yang dilakukan atau dipercaya oleh para karyawan secara terus menerus yang menciptakan pembeda antara organisasi lainnya, budaya organisasi juga dapat berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achamdi Sirait (2016) pada penelitiannya berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen Kantor Cabang Pematang Siantar” yang mendapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Menurut Achmad Sirait (2018), “Efektivitas adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan system social dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya”. dapat menyimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan keadaan dimana aktifitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki atau dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran tentang pencapaian sesuatu tugas atau tujuan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. Penulis melihat bahwa PT. Surya Kekal Mandiri memiliki budaya organisasi yang cukup beragam, diantaranya yaitu;

PT. Surya Kekal Mandiri memiliki budaya organisai komunikasi yang kurang terbuka. Budaya perusahaan ini dimana semua orang diperusahaan terbatas dalam berbicara atau menyampaikan pendapat kepada siapapun tanpa melihat jabatan, sehingga karyawan menjadi kurang bisa dalam berekspresi dan memberi ide-ide yang bagus serta keluhan dalam pekerjaan.

PT. Surya Kekal Mandiri perusahaan yang memiliki budaya organisasi kecepatan. Budaya organisasi ini adalah dimana sistem kerja karyawan pada perusahaan ini harus dilakukan atau dikerjakan dengan cepat. Seperti dalam hal pengiriman barang, dan meng-input barang masuk. Namun peneliti melihat bahwa budaya ini selain memiliki dampak positif bagi percepatan pekerjaan juga memiliki dampak pada volume pekerjaan karyawan yang semakin meningkat sehingga karyawan terlihat kewalahan dalam menangani percepatan dalam pengiriman barang.

Dari budaya organisasi yang ada pada PT. Surya Kekal Mandiri tersebut, penulis ternyata mendapatkan dampak dari budaya organisasi itu sendiri terhadap efektivitas kerja karyawan. Budaya-budaya organisasi tersebut berdampak pada efektivitas kerja pegawai yang semakin menurun. Hal itu dapat dibuktikan dengan tingkat penjualan yang terus menurun, adanya konflik diantara pegawai dan juga pegawai yang tidak betah dalam perusahaan sehingga sering terjadinya pergantian pegawai. Hal itu penulis juga merupakan dampak dari budaya organisasi yang mendukung pada efektifitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri.

Dari fenomena tersebut penulis tertarik untuk mencari tau lebih dalam apa saja budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut, dan apa saja dampak dari budaya organisasi tersebut kepada efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. Dengan hal itu penulis mengakat judul penelitian yaitu **“Analisis Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan Judul diatas, Penelitian ini berjudul yaitu Analisis dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli, adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

- a) Adanya komunikasi yang kurang terbuka.
- b) Adanya budaya organisasi kecepatan, sehingga karyawan kewalahan dalam menangani pekerjaan.
- c) Tidak tercipta efektivitas kerja karena komunikasi yang kurang terbuka.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah di perlukan agar masalah di kaji secara mendalam, agar masalah menjadi jelas dan dapat terarahkan dengan jelas. Sugiyono (2018:36), mengatakan “pembatasan ini di perlukan bukan saja memudahkan atau menyederhanakan masalah bagi peneliti tetapi juga untuk menetapkan lebih dulu suatu yang diperlukan pecahannya seperti tenaga, kesehatan, waktu, ongkos, dan lain-lain yang timbul dalam rencana tertentu”.

Dari pemahaman di atas, maka penulis membuat pembatasan masalah atas penelitian ini, yakni tentang Analisis Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.

1.4 Rumusan Masalah

- a) Bagaimana dampak budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli ?
- b) Bagaimana efektivitas kerja di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli ?
- c) Apakah dampak budaya organisasi berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli ?

1.5 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui bagaimana dampak budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli ?
- b) Untuk mengetahui bagaimana efektivitas kerja di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli ?
- c) Untuk mengetahui apakah dampak budaya organisasi berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli ?

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

- a) Bagi peneliti
Merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) program studi Manajemen di Universitas Nias.
- b) Bagi Universitas Nias
Sebagai bahan memperluas wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan serta pengembangannya di lingkungan Lembaga Universitas Nias dalam mengevaluasi system pembelajaran pendidikan non formal anak usia dini.

- c) **Bagi Objek Penelitian**
Sebagai bahan informasi bagi perusahaan dalam melihat dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.
- d) **Bagi Peneliti Selanjutnya**
Sebagai bahan referensi penelitian dan pengalaman dalam pengembangan kajian ilmiah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 BUDAYA ORGANISASI

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Setiap individu secara umum dilatar belakangi oleh budaya yang dapat mempengaruhi perilaku mereka. Individu itu sendiri dituntut oleh budaya untuk berperilaku dan memberi petunjuk kepada mereka mengenai apa saja yang dapat diikuti dan dipelajari. Menurut Riani (2018:6), budaya merupakan pola suatu asumsi dasar yang telah ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan pada suatu kelompok tertentu dengan tujuan untuk organisasi dapat belajar mengatasi apa saja yang menjadi masalah adaptasi baik itu eksternal maupun internal. Budaya dapat diartikan sebagai persepsi, dimana pada setiap individu mempersepsikan budaya organisasi itu berdasarkan dengan apa yang mereka lihat, alami, dan dengar di dalam organisasi itu.

Zwell Sudarto (2019:165), budaya itu memuat tentang siapa kami, apa yang kita percaya dan lakukan". Riani (2018:6), budaya organisasi yaitu memuat norma-norma dan nilai-nilai untuk mengarahkan perilaku anggota pada organisasi". Seperti juga yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2020:166), budaya organisasi itu kepercayaan akan nilai-nilai yang mendasar untuk dijadikan sebuah identitas perusahaan atau organisasi". Edgar Schein mendefenisikan budaya organisasi sebagai salah bentuk pola dari asumsi dasar yang dapat diciptakan, ditemukan, dikembangkan kelompok saat dihadapkan masalah adaptasi eksternal dan internal yang saat ini berjalan cukup baik untuk dianggap valid. bagaimana cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir, dan berperasaan dengan apa yang telah dihadapinya (Jhon 2019:44).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang telah dianut dan dijalankan pada organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan sesuai dengan kegiatannya (Erni 2018:71). Budaya organisasi itu mengacu pada sistem akan makna yang dianut oleh anggota-anggotanya dan dengan itu dapat dibedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Dan menurut pendapat Robbins (2022:279), “budaya organisasi itu suatu sistem yang dianggap menjadi pembeda organisasi dengan organisasi lainnya yang dipegang teguh oleh anggota-anggota suatu organisasi”.

Beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi itu sebagai nilai, norma, dan sikap. Semua pegawai yang menjadi perekat sosial dan mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama sehingga dapat dijadikan sebuah pedoman dan susunan kerja yang harus dipatuhi dan ditaati oleh setiap pegawai.

2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Berdasarkan yang telah dikemukakan oleh Riani (2018:6), budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang bertujuan untuk mengarahkan bentuk perilaku anggota organisasi. Oleh karena itu, karakteristik ini akan dijadikan sebagai indikator utama dalam budaya organisasi. Untuk mengetahui lebih jelasnya Luthans Sopiah (2020:129) mengemukakan sejumlah karakteristik yang begitu penting dari budaya organisasi, yaitu:

- a) Aturan-Aturan Perilaku Secara bahasa terminologi ritual biasanya di gunakan oleh anggota organisasi.
- b) Norma Petunjuk perilaku bagaimana melakukan sesuatu atau tindakan.
- c) Nilai-nilai Dominan Nilai yang bersifat dasar diharapkan dalam organisasi dapat dikerjakan oleh para anggota.

- d) Filosofi Kebijakan yang dibuat dan dapat dipercaya organisasi mengenai sesuatu yang disukai para pegawai atau pelanggannya. Misalnya membayar pajak atau orang bijak taat pajak.
- e) Peraturan-peraturan Aturan yang dikeluarkan oleh organisasi. Untuk pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima pada organisasi.
- f) Iklim Organisasi Cara interaksi yang dilakukan para anggota bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam hubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

2.1.3 Tujuan Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2022:262)¹² terdapat lima tujuan budaya organisasi, sebagai berikut:

- a) Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
- b) Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
- c) Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- d) Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- e) Budaya bertindak sebagai mekanisme sense making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.4 Dampak Budaya Organisasi

Pengertian dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018:45) adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Menurut Suharno (2019:243)⁶ Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu orang, benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.

Dampak secara sederhana bisa diartikan sebagai pengaruh atau akibat. Dalam setiap keputusan yang diambil oleh seorang atasan biasanya mempunyai dampak tersendiri, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Dampak juga bisa merupakan proses lanjutan dari sebuah pelaksanaan pengawasan internal. Seorang pemimpin yang handal sudah selayaknya bisa memprediksi jenis dampak yang akan terjadi atas sebuah keputusan yang akan diambil.

Menurut pendapat Robbins (2022:279), “budaya organisasi itu suatu sistem yang dianggap menjadi pembeda organisasi dengan organisasi lainnya yang dipegang teguh oleh anggota-anggota suatu organisasi”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dampak budaya organisasi merupakan pengaruh atau akibat dari budaya atau kebiasaan organisasi yang dilakukan secara terus-menerus sehingga menjadi pembeda antar organisasi satu dan lainnya.

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Indikator merupakan sebuah faktor penting bagi sebuah penelitian guna mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah penelitian dan juga sebagai pedoman dalam pembuatan sebuah alat ukur penelitian. Menurut Robbin (2022:260) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya:

- a) Inovasi dan pengambil resiko,
- b) Memperhatikan detail,
- c) Orientasi pada hasil,
- d) Orientasi pada orang,
- e) Orientasi pada tim,
- f) Keagresifan dan
- g) Stabilitas.

2.2 EFEKTIVITAS KERJA

2.2.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Suatu organisasi yang berhasil diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Efektivitas organisasi adalah hal yang sangat penting dalam pencapaian tugas-tugas organisasi. Efektivitas adalah kunci dari kesuksesan organisasi.

Secara umum, efektivitas kerja adalah suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rihaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki (Sutarto, 2018:95).

Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Penting efektivitas pada perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan organisasi.

Tangkilisan (2019:139), "Efektivitas adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan system social dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya".

Selanjutnya Tangkilisan (2019:139), Mengatakan bahwa "efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencepaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia". Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkah jauh perusahaan dalam melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Jadi dari pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan keadaan dimana aktifitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki atau dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran tentang pencapaian sesuatu tugas atau tujuan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Strees (2019:151), ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja, yaitu:

a) Karkarakteristik Organsasi

Karakteristik orgainisasi berarti hubungan antara struktur pada organisasi yang meiputi hubungan antar karyawan yang meliputi hubungan yang meliputi pekerjaan, dan antar pribadi tentang bagaimana dalam menyelesaikan pekerjaan.

b) Karkarakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan ini mencakup dua aspek, yaitu internal dan eksternal. Lingkungan internal bisa dari faktor lokasi kerja, lingkungan kerja, ruang kerja yang dapat mempengaruhi tingkat efektivitas kerja karyawan.

c) Karakteristik Pekerja

Karakteristik pekerja berkaitan dengan peranan perbedaan individu para pekerja dalam hubungannya dengan efektivitas. Para individu pekerja mempunyai pandangan yang berlainan, tujuan, dan kemampuan yang berbeda-beda pula. Pada kenyataanya pada setiap karyawan perusahaan merupakan faktor yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan perusahaan. Perkerja merupakan modal utama dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang

baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

d) **Kebijakan dan Praktik Manajemen**

Manajer memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi, dan memperlancar kegiatan kearah yang menjadi sasaran. Kebijakan yang baik adalah kebijakan tersebut secara jelas membawa kita kearah tujuan yang diinginkan.

Dari faktor kebijakan dan praktik manajemen, dapat diidentifikasi sedikitnya enam variabel yang menyumbang pada efektivitas, yaitu:

1. Penyusunan tujuan strategis
2. Pencarian dan pemanfaatan sumber daya
3. Menciptakan lingkungan prestasi
4. Profesi komunikasi
5. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan
6. Inovasi dan adaptasi

Menurut Hasibuan (2020:113) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja:

a) **Lingkungan Kerja**

Dimana suasana karyawan bekerja baik lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas, dan juga lingkungan.

b) **Pengawasan**

Setiap perusahaan melakukan pengawasan terhadap seluruh karyawan untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya yang diberikan.

c) **Disiplin Kerja**

Dimana disiplin kerja bentuk upaya setiap karyawan mematuhi segala peraturan dan norma yang ada pada setiap perusahaan dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

d) Motivasi kerja

Dimana ada dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik.

e) Kompensasi

Seperti, kompensasi finansial seperti bonus gaji, jaminan kesehatan, promosi jabatan dan sebagainya.

Dengan demikian, efektivitas merupakan keadaan yang menunjukkan adanya suatu keberhasilan dari kegiatan manajemen dalam pencapaian sasaran yang telah disepakati bersama. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh anggota sehingga dapat berguna sebagaimana yang diharapkan. Keberhasilan tersebut ditunjukkan dengan kualitas kerja yang baik, tepat dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Tolak Ukur Efektivitas Kerja

Samsudin (2019:140), memberikan kriteria atau ukuran efektivitas perusahaan yang menyangkut faktor internal organisasi dan faktor eksternal perusahaan, antara lain:

a) Efektivitas atau *output*

b) Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan didalam dan diluar perusahaan.

c) Tidak adanya ketegangan didalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian perusahaan.

Kemudian Saydam (2018:141)³, mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas organisasi, yaitu:

- a) Efektivitas
- b) Kemampuan adaptasi dan fleksibilitas
- c) Kemampuan kerja
- d) Kemampuan ber laba
- e) Pencapaian sumber daya

Selanjutnya Pangabean (2018:141)², mengatakan bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur sebagai berikut:

- a) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
- b) Kejelasan strategi pencapaian tujuan
- c) Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
- d) Perencanaan yang matang
- e) Penyusunan program yang tepat
- f) Tersedianya sarana dan prasarana
- g) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

2.2.4 Indikator Efektivitas Kerja

Penelitian ini menggunakan empat indikator dari efektivitas kerja (Hasibuan, 2020: 105), yaitu:

- a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keparian, ketelitian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

- b) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai pada waktu yang telah ditetapkan

c) **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sebagai akibat dari imbalan yang diterima untuk memenuhi.

d) **Pencapaian Tujuan**

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dan dengan cara yang berbeda-beda untuk mencapainya.

¹⁴
2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan didalam penelitian ini. Dari penelitian ini penulis belum menemukan judul yang sama persis dengan penelitian yang penulis lakukan. Namun penulis mengangkat beberapa judul penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alfia Asrul (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan perencanaan Daerah Di Kabupaten Kolaka Utara.	Budaya Organisasi (x) , Kinerja Pegawai (Y).	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis variabel budaya organisasi berada dalam kategori baik, dan analisis variabel kinerja pegawai berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Yang berarti budaya organisasi sangat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai

					pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Kolaka Utara
2.	Achamdi Sirait (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen Kantor Cabang Pematang Siantar.	Budaya Organisasi (x), Efektivitas Kerja (y)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari perhitungan uji antara variabel X dan variabel Y, maka diperoleh $r_{xy} = 0,635$ dengan thitung 5,4523 dan ttabel 2,0153. Maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima jika $-t_{\alpha} + t_{\alpha} (-$ $2,0153 <$ $5,4523$ dan $5,4523 > 2,0153)$ dan H_o ditolak. Dari penjelasan tersebut ada pengaruh signifikansi antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja

					PT. TASPEN KC Pematang Siantar. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja adalah 40,3225 %.
3.	Imelda Kusmawati (2021)	Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bintang Anugrah Plafindo Palembang	Budaya Organisasi (x), Kinerja Karyawan (y)	Kuantitatif	Hasil analisis uji koefisien korelasi menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,178 yang artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang searah dan sangat lemah dengan kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,2% sedangkan sisanya 96,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan pada hasil uji

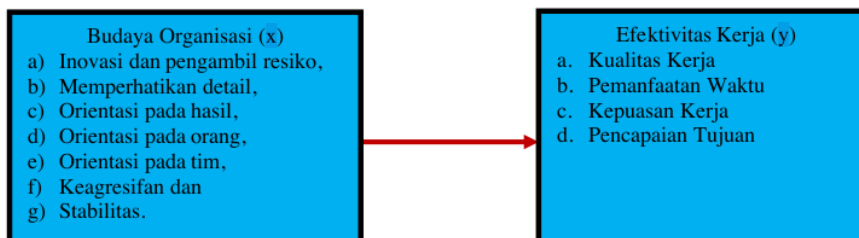
					<p>hipotesis, diketahui bahwa $Z_{hitung} 1,04 >$ $Z_{tabel} 1,96,$ sehingga bisa disimpulkan bahwa budaya oganisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Anugrah Plafonindo Palembang</p>
--	--	--	--	--	---

Sumber: Oleh Penulis, 2023

2.4 Kerangka Konseptual

¹¹ Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan data yang di ambil. Maka penulis dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:

Gambar 2.2:
Kerangka Konseptual



Sumber: Olahan Penulis, 2023

2.5 Hipotesis

Menurut Muhammad Sugiyono, (2019:101) Hipotesis yaitu prediksi atau kemungkinan dan jawaban sementara yang bersifat praduga atas jawaban hasil sebuah penelitian, yang hasil dan kebenarannya akan di uji melalui data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan demikian hipotesis dapat membantu dalam memberi batasan dan memperkecil jangkauan dalam melakukan penelitian ini. Hipotesis yang dapat diajukan didalam penelitian ini yaitu:

- H₀: Tidak ada pengaruh dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli
- H_a: Ada pengaruh dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Sudaryana, dkk (2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada analisis data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif, diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antara variabel yang diteliti.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013).

a) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini Budaya Organisasi (x) merupakan variabel bebas.

b) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini Efektivitas Kerja (y) merupakan variabel terikat.

3.3 Instrumen Penelitian

Defenisi Variabel¹¹ merupakan penekanan atas variabel penelitian yang tujuannya adalah untuk mengukur akurasi data dan informasi yang diperoleh berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian tersebut. Dalam penelitian ini yang merupakan defenisi variabel adalah:

Tabel 3.1
Defenisi Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1.	Budaya Organisasi Menurut Jones (Prawironegoro dan Utari, 2016:274), “budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Bentuk acuan itu adalah nilai, norma-norma dan aturan-aturan sebagai dasar para anggota untuk berpikir dan berperilaku.”	Menurut Robbin dan Judge (2018:260) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya: h) Inovasi dan pengambil resiko, i) Memperhatikan detail, j) Orientasi pada hasil, k) Orientasi pada orang, l) Orientasi pada tim, m) Keagresifan dan n) Stabilitas.
2.	Efektivitas Kerja Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rihaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki (Sutarto, 2018:95).	Penelitian ini menggunakan empat indikator dari efektivitas kerja (Hasibuan, 2017: 105), yaitu: a. Kualitas Kerja b. Pemanfaatan Waktu c. Kepuasan Kerja d. Pencapaian Tujuan

Sumber: Olahan Penulis, 2023

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Keseluruhan dari jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya disebut dengan Populasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dari departemen personalia, departemen distribusi, pemasaran dan penjualan dan karyawan dari Gudang PT.Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli yang berjumlah 37 orang.

3.4.2 Sampel

Bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian disebut dengan Sample. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sample menurut Aritkunto (2018:134), bahwa “Apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, jika jumlah subyek lebih besar dapat diambil antara 10-20% atau 20-25% atau lebih”. Oleh karena populasi pada penelitian ini tidak lebih dari 100 orang maka penulis mengambil sampel dari keseluruhan jumlah subyek pada populasi yaitu 37 orang.

3.5 Sumber Data

Untuk mengumpulkan data, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

- a) Data primer yakni data yang dikumpulkan atau diperoleh peneliti sendiri secara langsung dari pengisian kuesioner penelitian dengan masyarakat.
- b) Data sekunder yakni data yang dikumpulkan oleh peneliti tidak secara langsung atau menggunakan sumber lain untuk memperolehnya berupa data. Seperti jurnal, majalah-majalah ekonomi dan informasi dokumentasi lain yang diambil melalui online.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

- a) Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2013), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Pernyataan kuisisioner disajikan kepada responden dengan berpedoman pada indikator perubahan, proses ini dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang diajukan. Respons kemudian diukur pada skala Likert.

Tabel 1.3
Skala Model Likert

Skala	Keterangan	Skor Pernyataan
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

b) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016), dalam wawancara dikatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui masalah yang perlu diteliti dan juga ketika peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang topik ini cerita terdakwa detail

c) Buku dan Jurnal

Buku ini merupakan tinjauan pustaka yang memberikan penjelasan mendalam dan komprehensif mengenai pokok bahasannya. Pada saat yang sama, ulasan memberikan penjelasan mendalam dan sering kali berfokus pada satu atau beberapa topik tertentu.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik angket (Kuesioner). “Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” Sugiyono (2016:142). Kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau terbuka atau dikirim melalui internet dengan jawaban responden diukur menggunakan skala *likert*. Adapun bobot penilaian terhadap kuisisioner penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Model Likert

Skala	Keterangan	Skor Pernyataan
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Metode Pengolahan Data

Menurut Sujarweni (2015:121) “Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah”.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Kuncoro (2013:172) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuisisioner. Pengujian terhadap validitas kuisisioner dapat dilakukan dengan meninjau nilai *correcte item-total correlation* dibandingkan dengan tingkat signifikansi. Apabila nilai sig kurang atau sama dengan 0.05 maka pernyataan pada kuisisioner dinyatakan valid. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer *Excel Statitstc Analysis & SPSS-25*.

3.7.2 Uji Realibilitas

Dalam data statistik SPSS, uji realibilitas berfungsi untuk mengetahui kekonsistenan angket yang akan digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dihandalkan. Uji realibilitas untuk alternatif jawabannya lebih dari dua akan menggunakan uji *coranbach Alpha* menurut Ghozali (2016:133), mengatakan “jika nilai *Croanbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen penelitian realible, jika nilai *Croanbach Alpha* $< 0,60$ maka instrumen penelitian tidak *realible*.”

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Statistic Deskriptif Struktural yaitu suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menjelaskan data-data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya dari nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih, kemudian melakukan perbandingan atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

Setelah itu dilanjutkan dengan membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Adapun analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan alat analisis IBM SPSS-25 dengan langkah analisis sebagai berikut:

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2015:158) “Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model”. Multikolinieritas dianggap tidak ada masalah apabila uji VIF (*Variance inflation Factor*) nilainya kurang dari 10.

⁴
c) **Uji Autokorelasi**

Menurut Sujarweni (2015:159) “Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya”. Untuk data time series autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya *crosssection* jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *Durbin Watson* dengan kriteria jika:

1. Angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka DW di antara -2 dan +2 berarti tidak ada auto korelasi.
3. Angka DW di atas +2 berarti arti autokorelasi negatif.

d) **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sujarweni (2015:159) “Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain”. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.8.2 Regresi Linear Sederhana

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for window Versi 25.0.

Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama unttuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Pengujian SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05.

Menurut Hadi (2014:77) mengatakan “sebuah data linear jika taraf signifikan $< 0,05$, hal ini berarti variabel X berkorelasi linear dengan variabel Y”.

3.8.3 Koefisien korelasi

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara Budaya Organisations dengan efektivitas kerja, dilakukan uji korelasi product moment dengan bantuan SPSS *for window* Versi 25.0. Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sofyan Siregar (2017:251), dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,399	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

3.8.4 Koefisien Deteminasi (R²)

Menurut Sugiyono (2019:8), mengatakan “uji koefisien determinan merupakan alat statistik yang digunakan untuk memprediksikan besarnya korelasi antara variabel independen X dengan variabel dependen Y”. Hasil dari koefisien korelasi dikali angka yang sama kemudian dikali 100%, maka diketahui seberapa persen pengaruh variabel X terhadap Y.

3.8.5 Uji Hipotesis (Uji T)

Perhitungan pengujian uji T yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for window versi 25.0.

Pengujian secara parsial atau uji t digunakan untuk memnguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha=0,5$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

3.9 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.9.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli, yang beralamat Jl. Yosudarso No.27 Kelurahan Saombo Kota Gunungsitoli-Nias.

3.9.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut :

**Table 3.4
Jadwal Penelitian**

Jadwal								
Kegiatan	Januari	Febuari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■						
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing			■	■	■			
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi					■			
Persiapan Seminar					■			
Seminar Proposal Skripsi					■			
Persiapan Penelitian					■	■		
Pengumpulan Data					■	■	■	
Penulisan Naskah Skripsi					■	■	■	
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing					■	■	■	
Persiapan Ujian Skripsi							■	
Ujian Skripsi								■

Sumber: Olahan Penulis, 2023

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a) Dampak budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dianggap sebagai inovasi dalam melakukan pekerjaan. Inovasi tersebut dapat lebih membantu PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli menjadi lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dengan memanfaatkan budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli terdapat beberapa budaya organisasi yang membawa berbagai dampak positif dan negative bagi PT. Surya Kekal Mandiri itu sendiri. Pada budaya organisasi komunikasi yang kurang terbuka pada budaya organisasi ini karyawan terlihat fokus untuk hanya melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien dikerjakan. Selain dampak negative perusahaan memberikan tambahan insentif bagi para karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan, hal ini sebagai upaya dari PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dalam memanfaatkan kualitas kerja karyawan dengan pemanfaatan waktu dengan memberikan upah insentif yang menjanjikan. Meskipun budaya organisasi komunikasi yang kurang terbuka terkadang membawa dampak negative bagi kenyamanan kerja karyawan, namun hal tersebut ditutupi dengan adanya insentif yang menjanjikan terhadap kinerja mereka. Namun peneliti melihat bahwa budaya ini selain memiliki dampak positif bagi percepatan pekerjaan juga memiliki dampak pada volume pekerjaan karyawan yang semakin meningkat sehingga karyawan terlihat kewalahan dalam menangani percepatan dalam pengiriman barang. Dari budaya organisasi dengan kecepatan tersebut, PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli mampu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat.

- b) Dapat diketahui bahwa tingkat efektivitas dari PT. Surya Kekal Mandiri selalu meningkat setiap bulannya. Hal tersebut dapat terlihat dari adanya kenaikan tingkat efektivitas penjualan produk setiap bulannya selama kurun waktu tiga bulan (pada tabel 4.8). Dengan hal ini dapat diakibatkan oleh adanya inovasi perusahaan terhadap budaya organisasi perusahaan. Dari hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli meningkat setiap bulannya.
- c) Hipotesis yang diterima adalah H_a “ada pengaruh dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli” diterima pada taraf signifikan 5% atau kepercayaan 95%. Dan dari hasil uji koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,756$ yang berarti hubungan interval variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (efektivitas Kerja) berada pada signifikansi 0,600-0,799 yang menandakan korelasi atau hubungannya kuat dan hasil uji koefisien determinasi penulis mendapatkan hasil tingkat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 57,2% dan 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dikaji pada penelitian ini.

5.2 Saran

- a) PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli seharusnya lebih memperhatikan dampak negative dari budaya organisasi yang diciptakan.
- b) Seharusnya PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli mempersiapkan solusi untuk dampak negative yang dihasilkan oleh budaya organisasi.
- c) PT. Surya Kekal Mandiri mengembangkan budaya organisasi yang membawa dampak positif bagi perusahaan dan karyawan.
- d) Insentif yang diberikan sebaiknya diperjelas apakah menjadi penghargaan atau sebagai upah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, T. A. (2018). *Budaya Organisasi*. CV. Indah Pustaka. Malang
- Aritkunto. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gouzali, Saydam. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenamedia Group.
- Ghozali,I.(2016).*Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 23 (VII)*.Semarang:Badan Penerbit Univeristas Diponegoro
- Hadi.(2014).*Buku Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS Edisi I*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi*. Jakarta Bumi Aksara.
- John P.J, Barnes , Steven J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 10)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kamus Besar Bahasa Indoenesia. 2018. Albari . Andalus.
- Luthans, Shopia. Fred. (2020). *Perilaku organisasi*. Yogayakarta. Pustaka Empat.
- Moleong, Lexy J. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT. Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia. Indonesia, Jakarta
- Prof.Dr.Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge 2022. *Perilaku Organisasi*. Salemba. Empat. Jakarta
- Samsudin, Sadli. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Jaya.

- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Metode Spss*. Bandung. Salemba Empat.
- Soedarto, Zwell. (2019). *Manajemen Pelilaku Organisasi*. Jakarta: CV Agung Seto.
- Sudarmanto (2020). *Manajemen SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sutarto, D. Mayasari dan R. Indriyani. (2018). *Efektivitas dan penerapan sistem informasi manajemen (SIM)*.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Depok: Prenadamedia
- Suharno. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Streets Ricard. M.(2019). *Efektivitas Organsasi (terjemahan)*. Jakarta. Erlangga
- Tangkilisan,hasel Nogi S.(2019) *Manajemen Publik* jakarta: PT. Gramedia
- Achamdi Sirait. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen Kantor Cabang Pematang Siantar*. SKRIPSI Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Siantar.
- Alfia Asrul (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan perencanaan Daerah Di Kabupaten Kolaka Utara*. SKRIPSI Universitas Islam Negri Parepare.
- Imelda Kusmawati (2021). *Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bintang Anugrah Plafindo Palembang*. SKRIPSI Universitas Sriwijaya Palembang.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Tujuan Kuesioner Penelitian

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data tentang ANALISIS DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SURYA KEKAL MANDIRI KOTA GUNUNGSITOLI, sebagai tugas akhir mahasiswa program studi manajemen S1 di Universitas Nias.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan jawaban pada pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan cara berikan tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut anda paling tepat untuk daftar kuesioner.

Contoh :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
.....				
....				√

Keterangan:

STS (Sangat Tidak Setuju) : Bobot Nilai 1

TS (Tidak Setuju) : Bobot Nilai 2

S (Setuju) : Bobot Nilai 3

SS (Sangat Setuju) : Bobot Nilai 4

- Selamat Mengerjakan -

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Jabatan :

B. DAFTAR KUESIONER

1. BUDAYA ORGANISASI (X)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Inovasi dan Pengambilan Resiko					
1.	Perusahaan selalu melakukan inovasi dalam memasarkan produk, salah satu adalah digital marketing.				
2.	Karyawan berani mengambil resiko tidak mencapai target penjualan karena fokus pada digital marketing.				

3.	Melakukan pemasaran ke daerah-daerah dengan resiko besar, menjadi hal biasa bagi para karyawan.				
4.	Selalu berinovasi dan berani mengambil resiko pekerjaan sudah menjadi kebiasaan bagi para karyawan.				
Memperhatikan Detail					
5.	Sebelum menjual produk karyawan selalu memperhatikan kualitas produk yang dipasarkan.				
6.	Memperhatikan setiap detail pekerjaan adalah merupakan kegiatan sehari-hari yang dilakukan karyawan.				
Orientasi pada Hasil					
7.	Karyawan memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugas.				
8.	Karyawan mampu mengidentifikasi peluang dan permasalahan yang berkaitan dengan keberhasilan tujuan perusahaan.				
Orientasi pada Orang					
9.	Karyawan memiliki sikap harmonis yang mendukung peningkatan kinerja.				

10.	Karyawan memiliki nilai kekeluargaan dan sosial yang tinggi kepada karyawan lainnya.				
Orientasi pada Tim					
11.	Semua karyawan selalu dapat bekerjasama dengan tim.				
12.	Pekerjaan yang dikerjakan pada perusahaan selalu bersifat kerjasama tim yang dilakukan bersama-sama.				
Keagresifan					
13.	Manager perusahaan selalu merespon cepat setiap permasalahan yang ada di perusahaan.				
14.	Pekerjaan yang dilakukan selalu di kerjakan dengan cepat dan responsif.				
Stabilitas					
15.	Keadaan didalam perusahaan selalu stabil dan tidak pernah mengalami kekacauan.				
16.	Perusahaan mampu tetap berdiri dan stabil meski ditengah persaingan yang semakin ketat.				

2. EFEKTIVITAS KERJA (Y)

NO.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kualitas Kerja					
1.	Mutu atau kualitas pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan standar perusahaan				
2.	Kualitas pekerjaan selalu di control oleh manajer gudang				
3.	Budaya organisasi yang ada di perusahaan mendukung kualitas kerja karyawan				
4.	Pekerjaan yang di lakukan oleh para pegawai sudah berkualitas				
Pemanfaatan Waktu					
5.	Tugas atau pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jumlah yang di targetkan dan sesuai dengan waktu				
6.	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan				
7.	Karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja				
8.	Budaya organisasi yang ada di perusahaan mendukung karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu.				
Kepuasan Kerja					

9.	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan				
10.	Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dikerjakan				
11.	Karyawan mendapat tambahan upah jika bekerja diluar waktu kerja				
12.	Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan				
13.	Budaya organisasi yang ada di perusahaan sudah mendukung karyawan dalam mencapai kepuasannya dalam bekerja				
Pencapaian Tujuan					
14.	Karyawan telah berhasil mencapai tujuan perusahaan				
15.	Karyawan paham tujuan perusahaan				
16.	Budaya organisasi yang ada di perusahaan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.				

**3. SARAN UNTUK GUDANG PT. SURYA KEKAL MANDIRI KOTA
GUNUNGSITOLI**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- TERIMAKASIH UNTUK PARTISIPASINYA -

ANALISIS DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SURYA KEKAL MANDIRI KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

32%
SIMILARITY INDEX

31%
INTERNET SOURCES

9%
PUBLICATIONS

18%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 digilibadmin.unismuh.ac.id 8%
Internet Source

2 docplayer.info 4%
Internet Source

3 123dok.com 4%
Internet Source

4 repository.upm.ac.id 3%
Internet Source

5 text-id.123dok.com 1%
Internet Source

6 Submitted to Universitas Islam Malang 1%
Student Paper

7 prosiding.seminar-id.com 1%
Internet Source

8 Submitted to University System of Georgia 1%
Student Paper

repositori.usu.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	media.neliti.com Internet Source	1 %
11	ejournal.stiepembnas.ac.id Internet Source	1 %
12	elibrary.unikom.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
14	repository.polimdo.ac.id Internet Source	1 %
15	www.docstoc.com Internet Source	1 %
16	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
18	eprints.unm.ac.id Internet Source	1 %

Exclude bibliography Off

ANALISIS DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SURYA KEKAL MANDIRI KOTA GUNUNGSITOLI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51
