

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

by Mendrofa Yuvan Damai

Submission date: 26-Jan-2024 02:56AM (UTC-0500)

Submission ID: 2278838193

File name: BUDAYA_ORGANISASI_TERHADAP_EFEKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN_PT_1.docx (158.28K)

Word count: 7029

Character count: 48442

**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

5
PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

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

5
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 Yuvan , 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.

Alfia Asrul (2021), budaya organisasi yaitu suatu sistem yang dianggap membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan dianut kuat oleh anggota organisasi. Hal ini dapat menggambarkan budaya organisasi sebagai nilai, norma dan sikap. Seluruh pegawai merupakan perekat sosial dan pengikat para anggota organisasi sehingga dapat dijadikan pedoman dan struktur kerja yang harus diikuti dan dipatuhi 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 Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Kantor Cabang Taspen 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 biasanya dipengaruhi oleh latar belakang budayanya, yang dapat mempengaruhi perilakunya. Budaya mengharuskan orang untuk berperilaku dan memberi mereka instruksi untuk diikuti dan dipelajari. Menurut Rian (2018), budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan dalam suatu kelompok tertentu untuk memungkinkan organisasi belajar mengatasi setiap masalah adaptif, baik eksternal maupun internal. Budaya dapat diartikan sebagai suatu persepsi dimana setiap individu mempersepsikan budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka lihat, alami dan dengar dalam organisasi tersebut.

Seperti yang juga dikemukakan Sudarmanto (2020), budaya organisasi adalah keyakinan terhadap nilai-nilai inti yang menjadi identitas suatu perusahaan atau organisasi. Edgar Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dapat dibuat, ditemukan, dan dikembangkan oleh kelompok ketika dihadapkan pada tantangan adaptif eksternal dan internal yang saat ini berjalan cukup baik untuk dianggap valid, yang merupakan cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan apa yang anda temui.

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dan diterapkan dalam organisasi, yang berkaitan dengan lingkungan di mana organisasi tersebut beroperasi (Erni 2018). Budaya organisasi mengacu pada sistem makna yang melekat pada anggotanya sehingga dapat dibedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Dan menurut Robbins (2022), budaya organisasi adalah suatu sistem yang dianggap menjadi pembeda organisasi

dengan organisasi lainnya yang dipegang teguh oleh anggota-anggota suatu organisasi”.

Beberapa definisi di atas dapat menggambarkan budaya organisasi sebagai nilai, norma, dan sikap. Seluruh pegawai merupakan perekat sosial dan pengikat para anggota organisasi sehingga dapat dijadikan pedoman dan struktur kerja yang harus diikuti dan dipatuhi oleh setiap pegawai.

2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Berdasarkan yang telah dikemukakan oleh Riani (2018), 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.

- 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), budaya organisasi mempunyai lima tujuan, yaitu sebagai berikut:

- a) Budaya berperan dalam menentukan batasan.
- b) Budaya mencakup rasa identitas para anggota organisasi.
- c) Kebudayaan mendorong komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- d) Kebudayaan meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- e) Budaya berperan sebagai mekanisme emosi dan kontrol yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.

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) Pengaruh adalah kekuatan yang ada dan bersifat manusiawi yang membantu membentuk karakter, keyakinan, atau tindakan seseorang. Akibat adalah suatu keadaan dimana terdapat hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara pihak yang terkena dampak dan yang terkena dampak.

Akibat secara sederhana dapat diartikan sebagai akibat atau akibat. Setiap keputusan yang diambil seorang manajer biasanya mempunyai dampak, baik positif maupun negatif. Proses lebih lanjut penerapan pengendalian internal juga mungkin terpengaruh. Seorang pemimpin yang handal harus mampu memprediksi dampak dari keputusan yang diambil.

Menurut pendapat Robbins (2022), 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.

Efektivitas⁸ kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rihaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki (Sutarto, 2018:).

Tangkilisan (2019), Efisiensi adalah sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan, yang merupakan suatu sistem sosial dengan semua sumber daya dan peluang khusus yang tersedia, mencapai tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara para anggotanya.

Selain itu, Tangkilisan (2019) mengatakan bahwa efisiensi adalah suatu keseimbangan atau pendekatan yang optimal terhadap pencapaian tujuan, keterampilan dan penggunaan tenaga manusia". Konsep tingkat efisiensi menggambarkan perilaku perusahaan dalam menjalankan kegiatan atau fungsinya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal dengan menggunakan sarana dan sumber daya yang tersedia.

Jadi dari pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan keadaan⁸ 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) Karkateristik Organsasi

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

b) Karakteristik 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 karyawan mengacu pada peran perbedaan individu karyawan dalam kinerja. Masing-masing karyawan memiliki perspektif, tujuan, dan keterampilan yang berbeda. Faktanya, setiap karyawan suatu perusahaan adalah faktor yang paling penting, karena perilakunya dalam jangka panjanglah yang memudahkan atau mempersulit pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai merupakan modal utama suatu organisasi, hal ini sangat berpengaruh terhadap efisiensi, karena walaupun teknologi yang digunakan berteknologi tinggi dan didukung dengan struktur yang baik, namun tanpa adanya pegawai 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.

³ 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.

Kemudidan Saydam (2018:141), 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 (²2018:141), 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.

2.3 ¹ Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu rujukan penulis dalam penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis tidak menemukan nama yang sama persis dengan penelitian yang dilakukan penulis. Namun dalam penelitian ini, penulis menyoroti beberapa judul penelitian sebagai referensi untuk memperkaya bahan kajian.

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 menunjukkan bahwa analisis variabel budaya organisasi masuk dalam kategori baik dan analisis variabel kinerja pribadi masuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya budaya organisasi sangat meningkatkan efisiensi pegawai Pusat Pengelolaan Badan Pembangunan Daerah Kolaka Utara.
2.	Achamdi Sirait (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen Kantor Cabang Pematang Siantar.	Budaya Organasasi (x), Efektivitas Kerja (y)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji hitung belajar antara variabel X dan Y diperoleh $r_{xy} = 0,635$, thitung 5,4523 dan tabel 2,0153. Dengan demikian dapat dikatakan H_a diterima apabila $-t_{\alpha} + t_{\alpha} (-2.0153 < 5.4523$ dan $5.4523 > 2.0153)$ dan H_0 ditolak. Berdasarkan

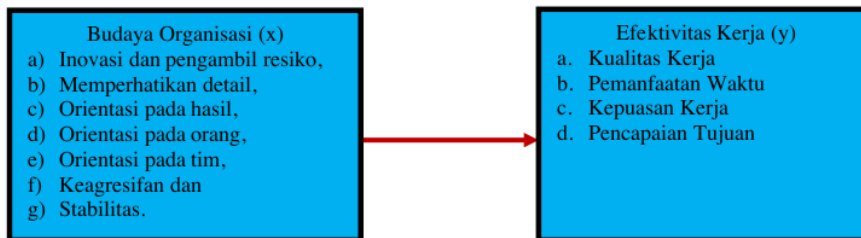
					penjelasan tersebut, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. TASPEN KC Pematangsiantar. Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja sebesar 40,3225%..
3.	Imelda Kusmawati (2021)	Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bintang Anugrah Plafindo Palembang	Budaya Organisasi (x), Kinerja Karyawan (y)	Kuantitatif	Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,178 yang berarti budaya organisasi mempunyai hubungan satu arah dan sangat lemah terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, budaya organisasi berpengaruh sebesar 3,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 96,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. ketahuilah bahwa Zcount1 .04 dangt; Z- Tabel 1.96 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lampu Plafon Bintang Anugrah Palembang.

Sumber: Oleh Penulis, 2023

2.4 Kerangka Konseptual

Tujuan dari kerangka ini adalah untuk memandu penulis dalam melakukan penelitian agar tidak terjadi kesalahan pada data yang diambil. Oleh karena itu, penulis dapat menguraikan kerangka 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

Definisi variabel merupakan penonjolan variabel-variabel penelitian yang bertujuan untuk mengukur keakuratan informasi dan pengetahuan yang diperoleh berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Dalam penelitian ini definisi variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1.	Budaya Organisasi Menurut Jones (2016), budaya organisasi merupakan acuan bentuk komunikasi antar anggota organisasi dan acuan bentuk komunikasi dengan pihak luar. Bentuk acuannya adalah nilai, norma, dan aturan. dasar pemikiran dan perilaku para anggotanya.	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 Efisiensi kerja adalah keadaan dimana aktivitas fisik dan mental seseorang dapat mencapai hasil yang diinginkan (Sutarto, 2018).	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.

3.4.2 Sampel

Sebagian dari beberapa ciri populasi yang digunakan dalam penelitian disebut sampel. Jika misalnya sekelompok besar peneliti tidak mungkin melibatkan semua orang dalam suatu penelitian karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut.

Pengambilan sample menurut Aritkunto (2018), bahwa jika 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.

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. Misalnya majalah, majalah keuangan dan informasi dokumenter lainnya yang diambil dari web.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

- a) Kuesioner

Sugiyono 2013 kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Pernyataan kuisioner 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), uji validitas mengukur valid atau tidaknya suatu survei. Validitas kuesioner dapat diuji dengan melihat nilai korelasi jumlah item yang tepat terhadap tingkat signifikansi. Jika nilai sig kurang dari atau sama dengan 0,05 maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Anda dapat menguji valid atau tidaknya soal dengan menggunakan program komputer Statistc Analysis Excel dan SPSS-25.

3.7.2 Uji Realibilitas

Dalam statistik SPSS, fungsi uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi kuesioner yang digunakan peneliti sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan. Dalam uji reliabilitas lebih dari dua alternatif jawaban digunakan uji Cronbach's alpha menurut Ghozal (2016) yang menyatakan: “Jika Cronbach's alpha $> 0,60$ maka instrumen penelitian realistik, jika Cronbach's alpha $< 0,60$ berarti instrumen penelitian tidak realistik

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu cara menganalisis data penelitian, termasuk alat statistik yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif struktural, yaitu teknik analisis data yang menggambarkan atau menjelaskan data yang terkumpul sedemikian rupa dengan nilai-nilai variabel bebas, baik satu variabel atau lebih, kemudian membandingkan atau menggabungkan salah satu variabel. variabel dengan variabel lain lainnya.

Kemudian membuat kesimpulan atau generalisasi yang diterima secara umum. Analisis dilakukan dengan menggunakan alat analisa IMB SPSS-25 dengan langkah analisis sebagai berikut:

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozal (2011), tujuan uji normalitas adalah untuk memverifikasi apakah variabel perancu atau residu dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Seperti yang Anda ketahui, uji t dan f mengasumsikan bahwa residu mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, uji statistik tidak valid untuk sampel kecil. Ada dua cara untuk mengetahui apakah residu berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafis dan uji statistik.

b) Uji Multikolonieritas

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.

c) Uji Autokorelasi

Menurut Sujarwen (2015), pengujian autokorelasi dalam suatu model mencoba untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel-variabel pengganggu pada suatu periode tertentu dengan variabel-variabel sebelumnya. Autokorelasi sering terjadi pada data deret waktu. Namun, analisis cross-sectional jarang dilakukan pada data sampel karena satu variabel pengganggu berbeda dengan variabel pengganggu lainnya. Identifikasi autokorelasi menggunakan kriteria Durbin-Watson 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) 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.

3.8.1 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”.

3.8.2 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)

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

3.8.3 Koefisien Determinasi (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.

3.8.4 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 menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, dan dapat juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai numerik dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi $\alpha=0,5$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 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

Kegiatan	Jadwal							
	Januari 2023	Febuari 2023	Maret 2023	April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 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). ¹ *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

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	6%
2	docplayer.info Internet Source	3%
3	123dok.com Internet Source	2%
4	repository.upm.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to University System of Georgia Student Paper	1%
6	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
7	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%

Submitted to IAIN Kudus

9

Student Paper

1 %

10

prosiding.seminar-id.com

Internet Source

1 %

11

repository.unhas.ac.id

Internet Source

1 %

12

Submitted to Universitas Wiraraja

Student Paper

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 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
