

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Orientasi Kancah dan Persiapan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Ramayana Sentosa Lestari Tbk**

PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk pada awalnya dirintis oleh suami-istri Paulus Tumewu di Ujung Pandang pada tahun 1978 dengan nama "R 1" di Jl. H. Agus Salim, Jakarta Pusat yang menjadi outlet perintis "Ramayana Fashion Store". Dari sinilah bisnis retail Ramayana menggurita semakin aktif mendekati konsumen. Sejak bisnis dimulai pada tahun 1978, Ramayana bergerak lambat tapi terus bertumbuh dengan mantap. Meskipun krisis moneter tampaknya belum berakhir, namun pertumbuhan bisnis yang cepat dapat melewati masa pra krisis lebih cepat dibandingkan dengan kompetitor terdekat dan dianugrahi penghargaan sebagai hasilnya.

Melalui tahun-tahun yang penuh perubahan dan ketidakpastian, Ramayana tidak pernah melupakan siapa konsumen sebenarnya. Ramayana tetap pada komitmennya untuk melayani sektor bawah, menyediakan barang-barang berharga rendah tanpa merendahkan mutu atau kualitas. Sementara pertumbuhan ekonomi di pulau Jawa berjalan lambat, Ramayana mulai mengalihkan perhatian ke luar pulau Jawa yang dapat menjadi daerah potensial untuk ekspansi. Ramayana merencanakan untuk meningkatkan jumlah toko sekitar seputuh toko pertahun secara nasional pada tahun-tahun mendatang, dengan perkiraan 50% berlokasi di luar pulau Jawa.

PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk dipilih sebagai perusahaan dengan manajemen terbaik kedua di kawasan Asia Pasifik pada majalah Asia Money edisi Desember 2000. Di dalam

negeri, PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk mendapatkan kehormatan dinilai sebagai:

1. Perusahaan dengan manajemen terbaik
2. Hubungan dengan investor terbaik
3. Manajemen keuangan terbaik
4. Peramalan bisnis yang sangat terpercaya
5. Strategi perusahaan terbaik kedua di Indonesia.

Hal ini terwujud dengan adanya kerja sama tim manajemen, pemegang saham, dan karyawan. Pada saat Ramayana memasuki milenium baru, Ramayana telah mempersiapkan diri menghadapi tantangan jauh ke depan. Ramayana memainkan peran sosial yang penting dalam masyarakat. Pada berbagai tempat, kehadiran Ramayana membantu meningkatkan ekonomi lokal dengan menyediakan bantuan bagi supplier-supplier kecil.

Meskipun ekonomi Indonesia memperlihatkan pertumbuhan selama tahun 2000, namun pemulihan ekonomi secara keseluruhan masih jauh dari yang diharapkan. Stagnasi ekonomi yang berkelanjutan dibarengi dengan peningkatan ketidakpastian iklim politik yang menghambat investasi asing dan bantuan, menurunkan daya beli konsumen, sebagai akibatnya pada tahun 2000, konsumen kelas menengah dan rendah mencari cara meningkatkan nilai uangnya dengan berbelanja pada Ramayana seperti yang telah dilakukan sepanjang masa krisis. Hingga pada tahun 2001, Ramayana telah memiliki 80 toko di sepuluh provinsi.

Selain terjadinya peningkatan ekonomi perusahaan, Ramayana juga sukses memaksimalkan pengembalian investasi terhadap pemegang saham. Hal tersebut tercapai berkat penekanan biaya operasional pada level minimum. Pada tahun 2000, Ramayana mampu mencapai 42,9% melebihi penjualan pada tahun 1999 dan menekan biaya operasional pada 15,8%.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT. Ramayana SentosaLestari, Tbk**

Seperti perusahaan pada umumnya, Ramayana memiliki visi dan misi agar perusahaan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Visi dan misi yang dimiliki Ramayana Palembang Mall berasal dari visi dan misi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Visi dan Misi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. adalah sebagai berikut :

#### **4.1.3 Visi PT. Ramayana SentosaLestari, Tbk**

1. Menjadi perusahaan yang terbaik, terbesar, dan terkemuka di Indonesia.
2. Menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab penuh dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap pelanggan.
3. Bersaing secara sehat dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk dapat berpartisipasi dalam pembangunan negara. Memaksimalkan nilai pemegang saham.

#### **4.1.4 Misi PT. Ramayana SentosaLestari, Tbk**

Perusahaan mampu mengembangkan usahanya dan menjaga citra perusahaan.

#### **4.1.5 Logo PT. Ramayana SentosaLestari, Tbk**

Logo merupakan suatu gambar atau sekadar sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, organisasi, produk, negara, lembaga, dan hal lainnya membutuhkan sesuatu yang singkat dan mudah diingat sebagai pengganti dari nama sebenarnya.

### **Logo PT. Ramayana SentosaLestari, Tbk**

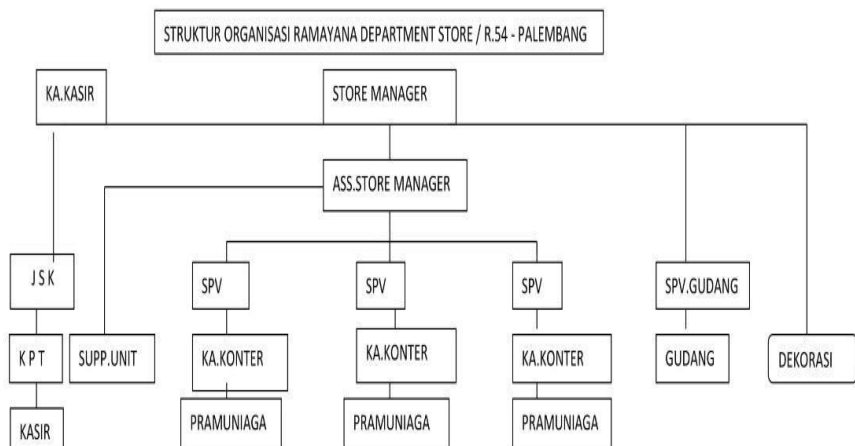


Gambar 2. Logo Ramayana

#### **4.1.6 Struktur Organisasi PT. Ramayana SentosaLestari, Tbk**

Struktur organisasi merupakan salah satu perangkat pembagian tugas dan wewenang yang diperlukan dalam upaya pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan, sehingga koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan dapat tercapai. Adapun struktur organisasi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk sebagai berikut ini:

**Gambar 4**  
**Struktur Organisasi PT. Ramayana Lestari Sentosa,**  
**Tbk**



Gambar 3.Struktur Organisasi

#### 4.1.7 Tugas dan Wewenang PT. Ramayana SentosaLestari, Tbk

Adapun tugas dan wewenang dari struktur organisasi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk adalah

1. *Store Manager* atau Kepala Toko : sebagai pemimpin tertinggi di toko yang mengkoordinasi dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional toko.
2. Asisten Manager atau Wakil Kepala Toko : membawahi *supervisor*. Asisten Manager ini bertugas mengontrol aktivitas *supervisor*, kepala *counter*, dan wakil kepala *counter* dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

3. *Supervisor* (SPV) : Memimpin dan mengawasi kepala *counter*, wakil Kepala *counter*, dan Pramuniaga dalam menjalankan aktivitas di *counter*.
4. Kepala *Counter* (KC) : membawahi WKC dan pramuniaga. Bertugas membuat laporan penjualan serta memesan barang untuk *counternya* dan mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
5. Wakil Kepala *Counter* (WKC) : membawahi pramuniaga. Bertugas membuat laporan hasil penjualan mengenai barang cepat laku, laku, dan barang mati.
6. Kepala Kasir atau Junior Supervisor Kasir (JSK) : membawahi KPT, kasir, dan *helper*. Bertugas mengatur dan mengawasi jadwal kegiatan bagian kasir.
7. Kasir Pengawas Toko (KPT) : membawahi kasir dan *helper*. Bertugas melakukan pengawasan di kassa dan menyelesaikan masalah yang ada di kasir.
8. Kasir : bertugas melayani *costumer* dalam transaksi pembayaran barang.
9. *Helper* : bertugas membantu kasir dalam membungkus barang *costumer*.
10. *Supervisor* Sumber Daya Manusia (SDM) : bertugas menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan di toko.
11. Administrasi Sumber Daya Manusia (SDM) : bertugas mengkoordinasi dan mengontrol aktivitas karyawan toko.
12. Supervisor ADM (SPV ADM) : membawahi ADM toko, bertugas melakukan koordinasi dan mengontrol aktivitas administrasi toko.
13. Administrasi Toko (ADM Toko) : bertugas mempersiapkan dan membuat laporan data operasional toko.
14. *Merchandise Control Department* (MCD) : bertugas mengontrol dan menyiapkan barang untuk *counter-counter*.
15. *Security* (SQ) : bertugas mengamankan dan mengontrol jalannya operasional toko.

16. Monitor : bertugas memberikan informasi kepada *costumer* dan program promosi yang ada di toko.
17. Teknisi (Tn) : bertugas mengecek dan memperbaiki peralatan yang berhubungan dengan mekanik dan listrik.
18. Penitipan Barang (PB) : bertugas untuk menjaga barang-barang titipan *costumer*.
19. Dekorasi : bertugas menyiapkan bahan atau material promosi.
20. Bagian Umum (BU) : bertugas menjaga dan membersihkan areal toko sebelum dan pada saat operasional toko.
21. Gudang : bertugas di tempat penyimpanan stok barang sebelum masuk ke *counter*.
22. *Sales Promotion Girl* (SPG) : pramuniaga untuk *counter* konsinyasi ( barang *supplier* yang memiliki *counter* di Ramayana dengan system bagi hasil).

#### **4.1.8 Kegiatan Atau Aktivitas PT. Ramayana Sentosa Lestari, Tbk**

Adapun kegiatan atau aktivitas pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yaitu:

1. Melakukan kegiatan amal pada hari-hari besar dengan menyumpangkan pakaian dengan orang yang kurang beruntung
2. Mengadakan lomba mewarnai se Indonesia yang diperlopori oleh Ramayana Group dan didanai oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk
3. Menyambut hari besar atau hari libur panjang Ramayana memberikan diskon sampai 90%.
4. Memberikan beasiswa kepada pelajar yang beprestasi dan kurang beruntung
5. Mengadakan lomba *Fashion Show* menggunakan produk-produk Ramayana.

## **4.2 Persiapan Penelitian**

Saat akan melakukan penelitian diperlukan persiapan terlebih dahulu sebagai tahap awal, yang mana persiapan tersebut terdiri dari administrasi dan persiapan alat ukur.

### **a. Persiapan Administrasi**

Persiapan Administrasi Persiapan administrasi dalam penelitian ini terdiri dari pengurusan surat izin penelitian. Surat izin penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang nomor: B-901/Un.09/IX/PP.09/08/2019 pada tanggal 21 Agustus 2019 yang ditujukan kepada Store Manager Ramayana Dept Store Palembang. Selanjutnya setelah peneliti mendapatkan izin dari Store Manager Ramayana Dept store Palembang barulah penulis diizinkan melakukan penelitian pada karyawan Ramayana dept store Palembang.

### **b. Persiapan Alat Ukur**

Persiapan alat ukur yang dilakukan peneliti berupa penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel Budaya Organisasi adalah dengan skala Budaya Organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada berdasarkan karakteristik budaya organisasi menurut Luthans, yang menyatakan sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi berikut ini: Aturan-aturan perilaku, Norma, Nilai-nilai dominan, , Filsuf, Iklim organisasi, 30 item yang terdiri dari 18 item favourable dan 12 item unfavourable.



**Tabel 5**  
**Tabel *Blueprint* Skala Budaya Organisasi**

No	Karakteristik	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	U F	
1.	Aturan-aturan perilaku	a. Disiplin	1,2 8	6	3
		b. Tanggung Jawab	7	2	2
2.	Norma	a. Mempunyai sikap rendah hati	16, 15	2 9	3
		b. BerEtika baik	30	1 7	2
3.	Nilai-nilai dominan	a. Pencapaian target	5,2 3	1 3	3
		b. Tepat waktu	3	1 8	2
4.	Filsuf	a. Mengutamakan kepuasan pelanggan	4, 8	2 5	3
		b. Siap menerima kritik	14	2 7	2
5.	Peraturan-peraturan	a. Menuntaskan pekerjaan	4, 19	1 0	3
		b. Patuh aturan	12	2 6	2

		kantor			
6.	Iklim organisasi	a. Bersosial dengan teman kerja	22, 9	2 0	3
		b. Mengerti budaya kerja dengan baik	21	2 4	2
<b>Total Item</b>					30 <i>Item</i>

Selanjutnya peneliti juga membuat alat ukur Kinerja, untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur yang dibuat berdasarkan aspek-aspek kinerja menurut Malayu S.P Hasibuan antara lain: kesetiaan, hasil kinerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab. Aspek-aspek tersebut kemudian di kembangkan menjadi 50 item yang terdiri dari 30 item favourable dan 20 item unfavourable.

**Tabel 6**  
**Tabel *Blueprint* Skala Kinerja**

No	Aspek	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Kesetiaan	a. Menjaga nama baik perusahaan	5, 18,	12	3
		b. Memajukan	23	1	2
2.	Prakarsa	a. Ide dan Gagasan	16, 4	21	3
		b. Motivasi	3	31	2

3.	Kejujuran	a. Persepsi pekerjaan	30	17	2
		b. Nilai kerja individu	40, 37	50	3
4.	Kedisiplinan	a. Tepat waktu	14, 22	32	3
		b. Mematuhi Peraturan	41	15	2
5.	Kreativitas	a. Memikirkan ide baru	36	19	2
		b. Bekerja dengan baik	39, 38	45	3
6	Kerjasama	a.Membantu teman	4, 6	13	3
		b.Bersosialisasi	2	28	2
7	Kepribadian	a.Kemandirian	7, 33	42	3
		b.Teguh Pendirian	43	10	2
8	Kecakapan	a.Efisiensi waktu bekerja	34, 35	8	3
		b.Integritas tinggi	44	25	2
9	Kepemimpinan	a.Tegas dan bijaksana	47, 49	20	3
		b.Kemampuan memotivasi	27	48	2
10	Tanggung jawab	a.Mampu menyelesaikan tugas	9, 29	26	3
		b.Dedikasi	46	24	2
<b>Total Item</b>					<b>50 Item</b>

### 4.3 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan Penelitian Setelah melakukan persiapan dengan membuat alat ukur untuk mengukur variabel Budaya Organisasi dan Kinerja , peneliti selanjutnya melakukan try out atau uji coba terhadap instrument yang akan digunakan dalam mengukur Budaya Organisasi dan Kinerja

Sebelum melaksanakan penelitian dilakukan uji coba (*try out*) pada subjek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian yaitu subjek dengan jenis kelamin baik perempuan

maupun laki-laki yang masih tercatat sebagai karyawan Ramayana department store Palembang yang berjumlah 76 orang karyawan Ramayana department store Palembang.

Berikut adalah gambaran tentang validitas dan reliabilitas kedua skala setelah uji coba yang di analisis dengan bantuan program SPSS (*Statistic Product For Service Solutions*) version 23.0 for windows.

#### **4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Seleksi Item Skala Budaya organisasi**

##### **1. Uji Validitas Skala Budaya organisasi**

Seleksi terhadap item-item pada skala Budaya organisasi dalam penelitian ini menggunakan teknik *Pearson's Product Moment* yang terdapat dalam program SPSS (*Statistic Product For Service Solutions*) version 23.0 for windows untuk mengetahui *item* yang *valid* atau gugur akan ditentukan berdasarkan koefisien korelasi  $p < 0,05$  (dengan taraf signifikan 5%)

Setelah dilakukan analisis seleksi terhadap item skala budaya organisasi yang berjumlah 30 item, diperoleh 28 item yang memiliki batas koefisien korelasi  $p < 0,05$  yang dianggap valid dan dapat digunakan untuk penelitian, sedangkan dalam 30 item ini terdapat 2 batas koefisien korelasi  $p > 0,05$  dan dinyatakan item gugur atau dapat dinyatakan tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 7**  
**Blue Print Hasil Try Out Skala Budaya Organisasi**

No	Karakteristik	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Aturan-aturan perilaku	c. Disiplin	1,28	6	3
		d. Tanggung Jawab	7	2	2
2.	Norma	c. Mempunyai sikap rendah hati	16,15	29	3
		d. BerEtika baik	30	17	2
3.	Nilai-nilai dominan	c. Pencapaian target	5,23	13	3
		d. Tepat waktu	3	18	2
4.	Filsuf	c. Mengutamakan kepuasan pelanggan	(4), 8	25	3
		d. Siap menerima kritik	14	27	2
5.	Peraturan-peraturan	c. Menuntaskan pekerjaan	4, 19	10	3
		d. Patuh aturan kantor	12	26	2
6.	Iklm	c. Bersosial	22,	2	3

	organisasi	dengan teman kerja	(9)	0	
		d. Mengerti budaya kerja dengan baik	21	2 4	2
<b>Total Item</b>					30 <i>Item</i>

\*Angka yang memiliki tanda ( ) adalah item yang gugur.

**Tabel 8**  
**Blue Print Penelitian Skala Budaya Organisasi**  
**(Penomoran Baru)**

No	Karakteristik	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	U F	
1.	Aturan-aturan perilaku	e. Disiplin	1,28	6	3
		f. Tanggung Jawab	7	2	2
2.	Norma	e. Mempunyai sikap rendah hati	16, 15	2 9	3
		f. BerEtika baik	30	1 7	2
3.	Nilai-nilai dominan	e. Pencapaian target	5,23	1 3	3
		f. Tepat waktu	3	1 8	2
4.	Filsuf	e. Mengutamakan	8	2	2

		an kepuasaan pelanggan		5	
		f. Siap menerima kritik	14	2 7	2
5.	Peraturan- peraturan	e. Menuntaskan pekerjaan	4, 19	1 0	3
		f. Patuh aturan kantor	12	2 6	2
6.	Iklm organisasi	e. Bersosial dengan teman kerja	22	2 0	2
		f. Mengerti budaya kerja dengan baik	21	2 4	2
<b>Total Item</b>					28 Item

Tabel .8 diatas adalah *blue print* skala budaya organisasi setelah uji coba dan terdapat item-item yang gugur dan penomoran baru.

## 2. Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

Setelah peneliti melakukan uji validitas skala budaya organisasi, akan dilanjutkan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan bantuan SPSS (*Statistic Product For Service Solutions*) version 23.0 for windows. Menurut sutrisno Hadi teknik *alpha* dari *cronbach* menghasilkan koefisien reliabilitas *alpha* diperoleh lewat penyajian suatu bentuk skala yang dikenakan hanya hasil saja pada sekelompok responden. Dengan penyajian satu skala dalam

sekali, maka problem yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas ulang dapat dihindari (Reza, 2016).

Dengan menggunakan analisis *alpha cronbach*, suatu alat ukur dikatakan reliabel ketika memenuhi batas minimum skor *alpha cronbach* 0,6. Artinya skor reliabilitas alat ukur yang kurang dari 0,6 maka dianggap kurang baik, sedangkan skor reliabilitas 0,7 dapat diterima, dan dianggap baik bila mencapai skor reliabilitas 0,8. Sehingga dapat dikatakan bahwa skor reliabilitas semakin mendekati angka satu, maka semakin baik dan tinggi skor reliabilitas alat ukur yang digunakan (Alhamdu, 2016).

Berdasarkan uji reliabilitas budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari skala budaya organisasi menunjukkan *alpha* 0,937 sebelum item dikeluarkan, namun setelah dikeluarkan maka *alpha cronbach* sebesar 0,928. Maka dengan demikian skala budaya organisasi dapat dikatakan reliabel, yang artinya adalah nilai tersebut 0,6 serta mendekati 1, oleh karena itu skala dinyatakan reliabel.

### **4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Seleksi Item Skala Kinerja**

#### **1. Uji Validitas Skala Kinerja**

Seleksi terhadap item-item pada skala kinerja dalam penelitian ini menggunakan teknik *Pearson's Product Moment* yang terdapat dalam program SPSS (*Statistic Product For Service Solutions*) version 23.0 for windows untuk mengetahui *item* yang *valid* atau gugur akan ditentukan berdasarkan koefisien korelasi  $p < 0,05$  (dengan taraf signifikan 5%).

Setelah dilakukan analisis seleksi terhadap item skala kinerja yang berjumlah 50 item, diperoleh 46 item yang memiliki batas koefisien korelasi  $p < 0,05$  yang



dianggap valid dan dapat digunakan untuk penelitian, sedangkan dalam 50 item ini terdapat 4 batas koefisien korelasi  $p > 0,05$  dan dinyatakan item gugur atau dapat dinyatakan tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 9**  
**Blueprint Skala Kinerja**

No	Aspek	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Kesetiaan	c. Menjaga nama baik perusahaan	5, 18,	12	3
		d. Memajukan	23	1	2
2.	Prakarsa	c. Ide dan Gagasan	16, 4	21	3
		d. Motivasi	3	31	2
3.	Kejujuran	c. Persepsi pekerjaan	30	17	2
		d. Nilai kerja individu	40, 37	50	3
4.	Kedisiplinan	c. Tepat waktu	14, 22	32	3
		d. Mematuhi Peraturan	41	15	2
5.	Kreativitas	c. Memikirkan ide baru	36	19	2
		d. Bekerja dengan baik	39, 38	(45)	3
6	Kerjasama	a.Membantu teman	4, 6	13	3
		b.Bersosialisasi	2	28	2
7	Kepribadian	a.Kemandirian	(7), 33	42	3
		b.Teguh Pendirian	43	10	2
8	Kecakapan	a.Efisiensi waktu bekerja	34, 35	(8)	3
		b.Integritas tinggi	44	25	2
9	Kepemimpinan	a.Tegas dan bijaksana	(47), 49	20	3
		b.Kemampuan memotivasi	27	48	2
10	Tanggung	a.Mampu	9, 29	26	3

	jawab	menyelesaikan tugas			
		b.Dedikasi	46	24	2
<b>Total Item</b>					<i>50Item</i>

\*Angka yang memiliki tanda ( ) adalah item yang gugur.

**Tabel 10**  
**Blueprint Skala Kinerja (Penomoran Baru)**

No	Aspek	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Kesetiaan	e. Menjaga nama baik perusahaan	5, 18,	12	3
		f. Memajukan	23	1	2
2.	Prakarsa	e. Ide dan Gagasan	16, 4	21	3
		f. Motivasi	3	31	2
3.	Kejujuran	e. Persepsi pekerjaan	30	17	2
		f. Nilai kerja individu	40, 37	50	3
4.	Kedisiplinan	e. Tepat waktu	14, 22	32	3
		f. Mematuhi Peraturan	41	15	2
5.	Kreativitas	e. Memikirkan ide baru	36	19	2
		f. Bekerja dengan baik	39, 38		2
6	Kerjasama	a.Membantu teman	4, 6	13	3
		b.Bersosialisasi	2	28	2
7	Kepribadian	a.Kemandirian	33	42	2
		b.Teguh Pendirian	43	10	2
8	Kecakapan	a.Efisiensi waktu bekerja	34, 35		2
		b.Integritas tinggi	44	25	2
9	Kepemimpinan	a.Tegas dan bijaksana	49	20	2
		b.Kemampuan memotivasi	27	48	2
10	Tanggung	a.Mampu	9, 29	26	3

	jawab	menyelesaikan tugas			
		b.Dedikasi	46	24	2
<b>Total Item</b>					<i>46 Item</i>

Tabel.10 diatas adalah *blue print* skala kinerja setelah uji coba dan terdapat item-item yang gugur dan penomoran baru.

## 2. Uji Reliabilitas Skala Kinerja

Setelah peneliti melakukan uji validitas skala kinerja, akan dilanjutkan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan bantuan SPSS (*Statistic Product For Service Solutions*) version 23.0 *for windows*. Menurut sutrisno Hadi teknik *alpha* dari *cronbach* menghasilkan koefisien reliabilitas *alpha* diperoleh lewat penyajian suatu bentuk skala yang dikenakan hanya hasil saja pada sekelompok responden. Dengan penyajian satu skala dalam sekali, maka problem yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas ulang dapat dihindari (Reza, 2016).

Dengan menggunakan analisis *alpha cronbach*, suatu alat ukur dikatakan reliabel ketika memenuhi batas minimum skor *alpha cronbach* 0,6. Artinya skor reliabilitas alat ukur yang kurang dari 0,6 maka dianggap kurang baik, sedangkan skor reliabilitas 0,7 dapat diterima, dan dianggap baik bila mencapai skor reliabilitas 0,8. Sehingga dapat dikatakan bahwa skor reliabilitas semakin mendekati angka satu, maka semakin baik dan tinggi skor reliabilitas alat ukur yang digunakan (Alhamdu, 2016).

Berdasarkan uji reliabilitas kinerja dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari skala kinerjamenunjukkan *alpha* 0,946 sebelum item dikeluarkan, namun setelah dikeluarkan maka *alpha cronbach* sebesar 0,968. Maka dengan demikian skala

kinerja dapat dikatakan reliable, yang artinya adalah nilai tersebut 0,6 serta mendekati 1, oleh karena itu skala dinyatakan reliabel.

#### 4.4 Hasil Penelitian

##### 4.4.1 Kategorisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian berdasarkan skor empirik (mean dan standar deviasi). Hasil selengkapnya dapat dilihat dari skor empirik masing-masing variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11**  
**Kategorisasi tingkat Budaya Organisasi**

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	%
$X < 105$	Rendah	20	22,473%
$105 < X \leq 157$	Sedang	48	53,932%
$157 > X$	Tinggi	21	23,595%
Total		89	100%

Berdasarkan Tabel diatas, maka diketahui bahwa Karyawan yang dijadikan sebagai sample penelitian terdapat 20 karyawan 22,473% pada kategori rendah, 48 karyawan atau 53,932% pada kategori sedang dan 21 karyawan atau 23,595% pada kategori tinggi.

Dari ketiga kategori tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menduduki kategorisasi dengan jumlah 48 atau 53,932% karyawan, telah mengikuti budaya organisasi perusahaan dengan baik, artinya karyawan tersebut dapat menerima budaya organisasi yang diterapkan.

Adapun rumus statistik yang digunakan untuk mengetahui nilai dari masing-masing kategori yaitu:

**Tabel 12**  
**Rumus Kategori**

<b>Norma</b>	<b>Kategori</b>
$X \leq \mu - \sigma$	Rendah
$(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$	Sedang
$X \leq \mu + \sigma$	Tinggi

Keterangan:

$\sigma$  = STD Empirik

$\mu$  = Mean Empirik

Selanjutnya akan dilakukan penggolongan dalam tiga kategorisasi Kinerja pada karyawan. Berikut ini deskripsi kategorisasi skala Kinerja karyawan, yang digunakan untuk mengetahui kategorisasi Kinerja.

**Tabel 13**  
**Kategorisasi tingkat Kinerja**

<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
$X < 88$	Rendah	10	11,232%
$88 < X \leq 151$	Sedang	57	64,042%
$151 > X$	Tinggi	22	24,726%
Total		89	100%

Berdasarkan Tabel diatas, maka diketahui bahwa Karyawan yang dijadikan sebagai sample penelitian terdapat 10 karyawan 11,232% pada kategori rendah, 57 karyawan atau 64,042% pada kategori sedang dan 22 karyawan atau 24,726% pada kategori tinggi.

Dari ketiga kategori tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menduduki kategorisasi dengan jumlah 57 atau 64,042% karyawan, telah melakukan kinerja perusahaan dengan baik, artinya karyawan tersebut telah bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

#### **4.4.2 Uji Asumsi Prasyarat**

Uji prasyarat merupakan hal yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji prasyarat yang dilakukan melalui uji normalitas dan uji linieritas dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kaidah kebenaran yang seharusnya didapatkan.

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas sebaran-sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah  $p > 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal. Sebaliknya, jika  $p < 0,05$  sebaran dinyatakan tidak normal (Alhamdu, 2016:163).

Hasil uji normalitas antara budaya organisasi dan kinerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 14**  
**Deskripsi Hasil Uji Normalitas**

<b>Variabel</b>	<b>K-SZ</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi	0,098	0,033	Berdistribusi Tidak Normal
Kinerja	0,092	0,060	Berdistribusi Normal

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah 0,033, maka berarti budaya organisasi tidak berdistribusi normal ( $0,033 < 0,05$ ).

Sedangkan untuk variabel kinerja adalah 0,060 dengan criteria bila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan variabel kinerja berdistribusi normal.

### **b. Uji Linieritas**

uji linieritas digunakan sebagai uji prasyarat untuk melakukan analisis dengan menggunakan korelasi personal dan regresi linier. Tujuan dari analisis linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier (Alhamdu, 20:170). Jika  $p < 0,05$  maka hubungan antara variabel X dan Y dinyatakan linier. Dan sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka kedua variabel dinyatakan tidak linier. Berikut ini hasil uji linieritas antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 15**  
**Deskripsi Hasil Uji Linieritas**

<b>Annova Table</b>		<b>Keterangan</b>
Deviation From Linearity	Sig>0,05	Linier
0,082	>0,05	Linier

Nilai signifikansi pada Deviation From Linearity adalah 0,082. Berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja mempunyai hubungan yang linier ( $0,082 > 0,05$ ). Dengan demikian asumsi linieritas terpenuhi.

### **c. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan ada tidaknya hubungan antara variabel X (Budaya Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja) perhitungan statistik dalam penelitian ini adalah analisis *product*

*moment* dengan menggunakan SPSS (*Statistic Package for Social Science*) versi 23 for windows. Menurut Triton Prawira Budi (2016:128), probalitas atau  $p < 0,05$ , memiliki arti bahwa koefisien regresi signifikan.

Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16**  
**Deskripsi Hasil Uji Hipotesis**

<b>Variabel</b>	<b>Standardized Coefficients</b>	<b>Sig (P)</b>	<b>Keterangan</b>
Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pada Karyawan Pt Ramayana Sentosa Lestari Palembang	0,677	0,000	Signifikan

Berdasarkan analisis uji hipotesis diatas diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi – kinerja yang mana nilai R sebesar 0,677 dimana  $p < 0,005$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dikarenakan  $p < 0,05$  ( $0,000 < 0,001$ ) dimana berarti bahwa budaya organisasi memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Pt Ramayana Sentosa Lestari Palembang.



## 4.5 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Palembang. Dan melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dilakukan analisis data yang mengkategorisasikan skor variabel-variabel itu sendiri.

Berdasarkan berdasarkan hasil statistic pada variabel budaya organisasi, maka diketahui bahwa Karyawan yang dijadikan sebagai sample penelitian terdapat 20 karyawan 22,473% pada kategori rendah, 48 karyawan atau 53,932% pada kategori sedang dan 21 karyawan atau 23,595% pada kategori tinggi. Dari ketiga kategori tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menduduki kategorisasi dengan jumlah 48 atau 53,932% karyawan, telah mengikuti budaya organisasi perusahaan dengan baik, artinya karyawan tersebut dapat menerima budaya organisasi yang diterapkan.

Sedangkan pada variabel kinerja, diketahui bahwa Karyawan yang dijadikan sebagai sample penelitian terdapat 10 karyawan 11,232% pada kategori rendah, 57 karyawan atau 64,042% pada kategori sedang dan 22 karyawan atau 24,726% pada kategori tinggi. Dari ketiga kategori tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menduduki kategorisasi dengan jumlah 57 atau 64,042% karyawan, telah melakukan kinerja perusahaan dengan baik, artinya karyawan tersebut telah bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Sedangkan pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa budaya organisasi ada hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi – kinerja yang mana nilai R sebesar 0,677 dimana  $p < 0,005$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dikarenakan

$p < 0,05$  ( $0,000 < 0,001$ ) dimana berarti bahwa budaya organisasi memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Pt Ramayan Sentosa Lestari Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Reva Eka Putri yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang terdapat hasil yang menyatakan bahwa (1) Budaya organisasi di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang sudah baik (85% dari skor ideal). (2) Kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang sudah baik (86,78% dari skor ideal). (3) Terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang (Putri, 2015:21).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berpengaruh positif pada peningkatan kinerja atau keunggulan organisasi dalam kurun waktu yang relatif panjang. Ada beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi yang kuat mempengaruhi kinerja organisasi. Pertama, budaya organisasi yang kuat akan menyebabkan terjadinya sinergi antar karyawan, antar unit atau kelompok kerja dalam perusahaan. Kedua, budaya organisasi yang kuat akan membuat karyawan merasa bermakna dalam pekerjaannya. Ketiga, budaya organisasi yang kuat akan menciptakan sistem pengawasan internal bagi perusahaan berdasarkan nilai-nilai yang diyakini bersama, dan norma-norma yang sudah dimiliki bersama sehingga organisasi tidak perlu lagi berpegang pada aturan birokrasi formal yang kaku (Ancok, 2012:146-147).

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui, bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja dari pegawai. Sesuai dengan firman Allah dalam Alqur'an surah Al-Saff Ayat 4, yang berbunyi:

﴿ وَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقِيمُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ ﴾

*Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*

Maksud dari saff disitu menurut Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan.

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur.

Untuk melakukan keteraturan dalam organisasi tentunya harus mempunyai pemimpin agar terjadi *itba* terhadap kepemimpinan tersebut. Di samping itu, kata (bayyun marshuusun) mengindikasikan bahwa dalam sebuah organisasi hendaknya terdapat bagian wewenang dan tugas, sebagaimana yang terjadi dalam sebuah bangunan.

#### **4.6 Kelemahan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis masih mempunyai kekurangan yang dapat mempengaruhi kondisi dari proses penelitian yang dilakukan yaitu pertama, sulitnya mencari buku teori untuk referensi. Kedua, karena jumlah item penelitian yang digunakan pada skala untuk variabel X dan variabel Y cukup banyak sehingga ada sebagian subjek

mengeluh saat mengisi skala. Ketiga, beberapa subjek yang merespon skala tersebut kurang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, sehingga ada beberapa subjek yang tidak mau mengakui kondisi yang sebenarnya, selain itu ada beberapa subjek yang terlihat melihat jawaban dari teman yang ada disampingnya.