

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada PT. PG Tolangohula Gorontalo tahun 2013)

Nurhayati Mestari

Universitas Telkom

nurhayatimestari@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh produksi gula nasional yang masih jauh dari memadai untuk memenuhi kebutuhan gula. Kemampuan produksi Indonesia hanya 2,91 juta ton GKP per tahun atau masih belum bisa memenuhi kebutuhan dalam negeri yang hampir berada di angka 5 juta ton/tahun. Dapat diketahui kurangnya barang yang ditawarkan dibandingkan dengan jumlah permintaan maka akan terjadi kekurangan karena jumlah permintaan melebihi jumlah barang yang ditawarkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi, tingkat kinerja karyawan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Tolangohula Gorontalo Tahun 2013.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa tanggapan responden karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo mengenai budaya organisasi sebesar 81,93% dan tanggapan responden karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo mengenai kinerja karyawan sebesar 78,3%. Adapun berdasarkan model regresi jamak, diperoleh bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo sebesar 71%.

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji parsial terdapat satu variabel yang tidak signifikan yaitu perhatian terhadap detail. Hal itu terjadi karena karyawan merasa perusahaan belum memberikan tugas sesuai dengan keahlian mereka sehingga mempengaruhi ketepatan analisis karyawan terhadap tugas yang dikerjakannya. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan tugas maupun pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan sehingga karyawan dapat menganalisis secara cermat dan detail mengenai tugas yang dikerjakannya serta menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai harapan perusahaan.

Kata kunci :budaya organisasi, kinerja, metode deksriptif & verifikatif

PENDAHULUAN

Industri gula merupakan salah satu industri yang ada di Indonesia. Gula sudah menjadi kebutuhan pokok sehari-hari masyarakat, baik untuk membuat minuman atau sebagai bahan pendukung masakan. Bersama dengan itu, hampir seluruh industri makanan dan minuman dengan berbagai jenis dan skalanya juga memerlukan gula sebagai bahan pendukung.

Secara nasional kebutuhan gula untuk konsumsi rumah tangga mencapai sekitar 2,97 juta ton Gula Kristal Putih (GKP) per tahun, atau sekitar 250 ton per bulan. Detilnya, konsumsi gula kristal putih (GKP) masyarakat Indonesia adalah 12 kg/perkapita/tahun. Jumlah ini sangat dimungkinkan mengalami kenaikan pada beberapa moment tertentu, seperti pada hari-hari besar keagamaan. sebab, pada saat-saat itu konsumsi meningkat.

Saat ini produksi gula nasional masih jauh dari memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kemampuan produksi Indonesia hanya 2,91 juta ton GKP per tahun atau masih belum bisa memenuhi kebutuhan dalam negeri yang hampir berada di angka 5 juta ton/tahun. Dapat diketahui kurangnya barang yang ditawarkan dibandingkan dengan jumlah permintaan maka kekurangan akan terjadi karena jumlah permintaan melebihi jumlah barang yang ditawarkan sehingga mengakibatkan tekanan ke atas terhadap harga. (M. Nur Rianto Al Arif dan Euis Amalia, 2010: 51-52). Pangsa pasar yang besar ini sebaiknya dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh PT. PG Tolangohula dengan meningkatkan produktivitas gula.

Standar kerja yang diberlakukan oleh PT. PG Tolangohula adalah 21 hari kerja, setiap hari senin sampai dengan jumat mulai dari pukul 08.00

wita sampai dengan pukul 16.00 wita. Sedangkan lembur berlaku pada hari sabtu (diluar jam kerja). Absensi atau kehadiran merupakan salah satu dari budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. PG Tolangohula Gorontalo. Berikut adalah data persentase kehadiran karyawan dari tahun 2010, 2011, 2012 dan periode Januari- Agustus 2013.

Tabel 1.2 Persentase Kehadiran PT. PG Tolangohula Gorontalo di Tahun 2010, 2011, 2012 dan periode Januari – Agustus 2013

Tahun	Hadir	Cuti	Alpa	Ijin	Sakit
2010	80,4 %	11,4 %	2,1 %	2,9 %	3,2 %
2011	83,3 %	10,6 %	1,3 %	2,5 %	2,3 %
2012	80,9 %	13,1 %	0,8 %	2,7 %	2,5 %
2013 (jan- agts)	80,5 %	12,2 %	1,1 %	3,3 %	2,9 %

Sumber : Rekapitulasi Absen PT. PG Tolangohula Gorontalo

Berdasarkan tabel di atas, terlihat persentase kehadiran dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan penurunan. Kenaikan paling besar terjadi pada tahun 2011 yaitu sejak terjadinya pergantian direksi. Pada tahun 2011 juga diberlakukan kompensasi bagi karyawan. Dalam perusahaan karyawan dengan kehadiran 21 hari dalam sebulan dapat dikatakan bahwa karyawan selalu hadir, sedangkan jika karyawan memiliki kehadiran diatas 21 hari berarti karyawan tersebut melakukan lembur diluar jam kerja. Hal tersebut berpengaruh pada absensi karyawan karena karyawan yang melakukan lembur akan mendapatkan kompensasi. Melalui kompensasi diharapkan perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan serta semangat karyawan dalam bekerja akan meningkat. Karyawan akan menyukai pekerjaannya sehingga karyawan cenderung bekerja

lebih produktif. Hal ini berpengaruh pada kinerja karyawan PT. PG Tolangohula dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.3 Produksi Gula Periode 2010-2012
Produksi Gula PT. PG Tolangohula Gorontalo

Uraian	Tahun		
	2010	2011	2012
Produksi gula (ton)	27,413.10	32,226.20	31,848.00

Sumber: Data Internal PT. PG Tolangohula Gorontalo

Dari hasil kerja PT. PG Tolangohula Gorontalo, pada gambar 1.3 terlihat bahwa produksi gula dari tahun 2010 ke tahun 2011 mengalami peningkatan akan tetapi pada 2012 mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan curah hujan yang cukup tinggi pada tahun 2012 di daerah Gorontalo. Jalan-jalan tidak bisa dimasuki oleh mobil pengangkut tebu sehingga produksi menurun dibandingkan tahun 2011.

Berdasarkan wawancara dengan pihak perusahaan dapat diketahui pada tahun 2013 sampai dengan bulan agustus produksi meningkat 20% menjadi 38.217,6 ton dibandingkan tahun 2012. Tidak menutup kemungkinan peningkatan maupun penurunan dalam produksi adalah dikarenakan oleh kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh Mangkunegara (2012 : 9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbert P. Vecchio dalam Wibowo (2013 : 17) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat

dalam suatu organisasi dan mengajarkan para pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Dalam berbagai literatur penulis belum menemukan referensi tentang kesepakatan definisi budaya organisasi. Bahkan sering dijumpai persepsi atau pemahaman konsep budaya organisasi sama dengan budaya perusahaan.

Dalam organisasi terdapat hal-hal seperti peraturan tertulis yang menggambarkan perilaku serta kegiatan organisasi, pembagian pekerjaan, pembagian kekuasaan menurut tingkatan serta pembagian anggota organisasi ke dalam bagian-bagian baik secara vertikal maupun horizontal yang merupakan karakteristik organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan merupakan budaya organisasi yang diterapkan ke dalam perusahaan sehingga menciptakan nilai –nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang diterima oleh anggota.

Menurut Monde & Noe dalam Riani (2011: 6) budaya organisasi adalah sistem dari *shared value*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur normalnya untuk menciptakan perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Oleh karenanya tugas pemimpin organisasi adalah membangun budaya organisasi yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah

menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi akan membuat pegawai untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin dapat dicapainya visi dan misi perusahaan. Hal ini diperkuat oleh Armstrong dalam Sudarmanto (2009: 182) bahwa budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana budaya organisasi di PT.PG Tolanghula Gorontalo ?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PG Tolanghula Gorontalo pada tahun 2013?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PG Tolanghula Gorontalo?

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2011 : 46) Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga usia senja. Karena itu suatu budaya bukan tidak mungkin untuk diubah, asalkan ada keinginan dan semangat kuat untuk melakukan perubahan itu. Perilaku organisasi adalah telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang

bertindak didalam organisasi (Irham Fahmi, 2013 : 2).

Budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi (Green & Baron dalam Wibowo, 2010 : 17). Budaya organisasi merupakan keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi menurut Furham & Gunter dalam Sudarmanto (2009:166).

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sikap, nilai, norma perilaku dan keyakinan yang terdapat dalam suatu organisasi dan mendorong karyawan untuk berperilaku berdasarkan nilai dan norma yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong & Baron dalam Fahmi, 2011: 2). Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Indra Bastian dalam Fahmi, 2011: 2).

Menurut Sudarmanto (2009: 6) kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya yang berkualitas.

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain yaitu Rivai & Basri dalam Riani (2011: 97), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi terhadap hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, agresivitas dan stabilitas. Variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT. PG. Tolangohula Gorontalo. Pada penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti disesuaikan dengan jumlah karyawan pada PT. PG Tolanguhula Gorontalo yang berjumlah 573 orang dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Dikarenakan jumlah populasi yang besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi,

maka sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 236 orang.

Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert. Skala ini mengukur opini atau persepsi responden berdasarkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan. (Erwan Agus Purwanto & Dyah Ratih Sulistyastuti,2011).

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi jamak. Regresi jamak digunakan untuk menganalisis antara satu variabel dependen tunggal dan beberapa variabel independen. Tujuannya untuk menggunakan variabel-variabel yang nilainya diketahui untuk memprediksi nilai dependen tunggal yang dipilih oleh peneliti (Ulber Silalahi, 2012 : 430).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Secara Keseluruhan

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Secara Keseluruhan

No.	Karakteristik	Jumlah Terbanyak
1.	Jenis Kelamin	Pria
2.	Usia Saat Ini	Berusia 26- 30 tahun
3.	Tingkat Pendidikan Terakhir	Sarjana
4.	Unit Kerja	Plantation
5.	Masa Kerja	3 - 5 tahun

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2014)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini kebanyakan pria. Usia responden yang di beri kuesioner rata-rata berusia sekitar 26 – 30 tahun.

Tingkat pendidikan terakhir responden rata-rata adalah Sarjana. Rata-rata unit kerja dalam perusahaan responden adalah Plantation dan masa kerja dalam perusahaan responden adalah 3 - 5 tahun.

Hubungan hasil karakteristik responden dengan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih membutuhkan karyawan pria dengan usia 26-30 tahun dan pendidikan terakhir Sarjana pada unit kerja Plantation. Hal ini juga menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memiliki masa kerja 3-5 tahun.

Tanggapan Responden Secara Keseluruhan

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Secara Keseluruhan

No	Nama Variabel	Nilai Presentase	Kategori
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1)	80,5%	Baik
2	Perhatian terhadap detail (X_2)	81,8%	Sangat baik
3	Berorientasi terhadap hasil (X_3)	81,6%	Sangat baik
4	Berorientasi kepada manusia (X_4)	82,5%	Sangat baik
5	Berorientasi kepada tim (X_5)	84,1%	Sangat baik
6	Agresivitas (X_6)	82%	Sangat baik
7	Stabilitas (X_7)	81,15%	Baik
Rata- rata variabel X		81,93%	Sangat baik
8	Kinerja karyawan (Y)	78,3%	Baik

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan bahwa untuk inovasi dan keberanian mengambil resiko menunjukkan persentase sebesar 80,5% yang artinya dorongan untuk berinovasi yang diberikan oleh perusahaan ditanggapi secara baik oleh

responden sehingga responden mau berinovasi dan berani untuk mengambil resiko dalam pekerjaan. Perhatian terhadap detail menunjukkan persentase sebesar 81,8% yang artinya arti bahwa perusahaan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan kecermatan dan perhatian secara detail sesuai dengan harapan. Berorientasi terhadap hasil dengan persentase sebesar 81,6% dalam arti bahwa tercapainya target pekerjaan serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan. Berorientasi kepada manusia dengan persentase sebesar 82,5% dalam arti bahwa perusahaan benar-benar memberikan penghargaan dan bonus atas kerja keras dan prestasi karyawan serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan dengan nilai-nilai perusahaan. Berorientasi kepada tim dengan persentase sebesar 84,1% dalam arti bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja sama dalam tim dan mendukung segala aktivitas kerja dalam tim. Selain itu antar anggota kelompok juga saling memberikan motivasi. Agresivitas dengan persentase sebesar 82% dalam arti bahwa perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih kompetitif dalam setiap pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan menjadi lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stabilitas dengan nilai persentase sebesar 81,15% dalam arti bahwa perusahaan memperhatikan pengembangan diri karyawan melalui pemberian pendidikan dan pelatihan sehingga karyawan berkesempatan untuk lebih mengembangkan potensi dirinya untuk karir yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai budaya organisasi adalah sebesar 81,93%.

Untuk kinerja karyawan dapat diketahui bahwa tanggapan responden sebesar 78,3%.

Analisis Regresi Jamak

Adapun bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e \quad (I)$$

$$Y = 5,452 + 0,321X_1 + 0,331 X_2 + 0,372 X_3 + 0,547 X_4 + 0,515 X_5 + 0,973 X_6 + 0,660 X_7 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- ✓ Dimana setiap terjadi peningkatan pada variabel inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1) sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,321.
- ✓ Dimana setiap terjadi peningkatan pada variabel perhatian terhadap detail (X_2) sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,331.
- ✓ Dimana setiap terjadi peningkatan pada variabel berorientasi terhadap hasil (X_3) sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,372.
- ✓ Dimana setiap terjadi peningkatan pada variabel berorientasi kepada manusia (X_4) sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,547.
- ✓ Dimana setiap terjadi peningkatan pada variabel berorientasi kepada tim (X_5) sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,515.
- ✓ Dimana setiap terjadi peningkatan pada variabel agresivitas (X_6) sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,973.
- ✓ Dimana setiap terjadi peningkatan pada variabel stabilitas (X_7) sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,660.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

a. Budaya Organisasi Pada PT. PG Tolangohula Gorontalo

Secara umum inovasi dan keberanian mengambil resiko pada PT. PG Tolangohula Gorontalo adalah baik dengan persentase skor keseluruhan variabel sebesar 80,5%, variabel perhatian terhadap detail pada PT. PG Tolangohula Gorontalo adalah sangat baik dengan persentase skor sebesar 81,8%, variabel berorientasi terhadap hasil pada PT. PG Tolangohula Gorontalo adalah sangat baik dengan persentase skor sebesar 81,6%, variabel berorientasi kepada manusia pada PT. PG Tolangohula Gorontalo adalah sangat baik dengan melihat persentase skor berorientasi sebesar 82,5%, variabel berorientasi pada tim pada PT. PG Tolangohula Gorontalo adalah sangat baik dengan melihat persentase skor sebesar 84,1%, variabel agresivitas pada PT. PG Tolangohula Gorontalo adalah sangat baik dengan persentase skor agresivitas sebesar 82%, dan variabel stabilitas pada PT. PG Tolangohula Gorontalo adalah baik dengan persentase sebesar 81,15%. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi di PT. PG Tolangohula secara umum sudah baik.

a. Kinerja Karyawan Pada PT. PG Tolangohula Gorontalo.

Secara umum kinerja karyawan pada PT. PG Tolangohula Gorontalo adalah baik. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat persentase skor keseluruhan variabel kinerja karyawan sebesar 78,3%. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. PG Tolangohula secara umum memiliki kinerja yang baik.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Tolangohula

Kesimpulan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Tolangohula Gorontalo kesimpulannya adalah berdasarkan hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), variabel perhatian terhadap detail (X_2), variabel berorientasi terhadap hasil (X_3), variabel berorientasi kepada manusia (X_4), variabel berorientasi kepada tim (X_5), variabel agresivitas (X_6), dan variabel stabilitas(X_7) terhadap kinerja karyawan (Y). Bahwa secara simultan, variabel inovasi dan keberanian mengambil resiko (X_1), variabel perhatian terhadap detail (X_2), variabel berorientasi terhadap hasil (X_3), variabel berorientasi kepada manusia (X_4), variabel berorientasi kepada tim (X_5), variabel agresivitas(X_6), dan variabel stabilitas(X_7) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi secara parsial, variabel perhatian terhadap detail (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 71% dan sisanya sebesar 29% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Saran

a. Untuk Perusahaan

PT. PG Tolangohula Gorontalo harus dapat mempertahankan budaya organisasinya. Diharapkan untuk kedepannya, budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan karyawan mau memahami arti dari budaya organisasi yang ada didalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel perhatian terhadap detail belum maksimal. Hal itu terjadi karena karyawan merasa perusahaan

belum memberikan tugas sesuai dengan keahlian mereka sehingga mempengaruhi ketepatan analisis karyawan terhadap tugas yang dikerjakannya. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan tugas maupun pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan sehingga karyawan dapat menganalisis secara cermat dan detail mengenai tugas yang dikerjakannya serta menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai harapan perusahaan.

PT. PG Tolangohula Gorontalo sebaiknya membuat dan menerapkan standar kinerja karyawan yang baku agar target kerja karyawan terstruktur dan dapat diukur untuk menilai baik buruknya kiinerja karyawan.

b. Untuk Peneliti Selanjutnya

Diperlukan adanya penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel yang telah diteliti. Yaitu seperti, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung :Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.(2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Purwanto, Agus Erwan & Dyah Ratih Sulistyastuti.(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Bisnis dan Masalah-Masalah Sosial*.Yogyakarta :Gava Media.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : PustakaPelajar.
- Wibowo.(2010). *Budaya Organisasi*. Jakartsa : PT. Raja Grafindo Persada.