

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT WONOKOYO JAYA CORPORAINDO
KANTOR PUSAT SURABAYA**

TESIS

OLEH

**FERIANTO
NIM : 8112405012**



No. INDUK	2018 / 09
TGL TERIMA	06-11-2009
S R KADIN	MM
No. BUKU	
KIP KE	

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
JULI 2008**

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT WONOKOYO JAYA CORPORINDO
KANTOR PUSAT SURABAYA**

TESIS

**Diajukan kepada
Universitas Katolik Widya Mandala
untuk memenuhi persyaratan
dalam menyelesaikan program Magister
Manajemen**

OLEH

FERIANTO

8112405012

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
JULI 2008**

Tesis oleh Ferianto ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Surabaya, 11 Juli 2008

Pembimbing,

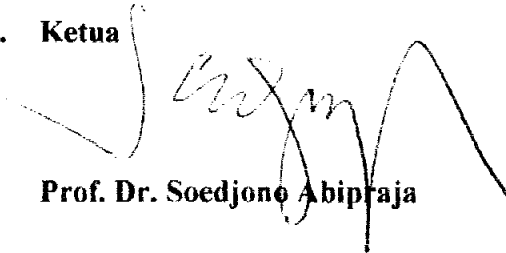
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Budiman', with a long horizontal stroke extending to the right.

Prof. Budiman Christiananta, Ph.D.

**Tesis ini telah diuji dan dinilai
oleh Panitia Penguji pada
Program Pascasarjana Unika Widya Mandala Surabaya
Pada tanggal 25 Juli 2008**

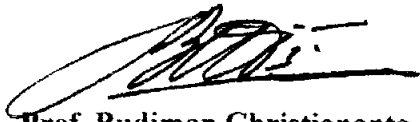
Panitia Penguji

1. Ketua



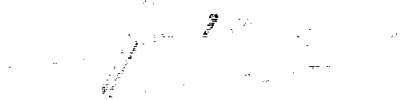
Prof. Dr. Soedjono Abipraja

2. Sekretaris/Anggota



Prof. Budiman Christiananta, Ph.D.

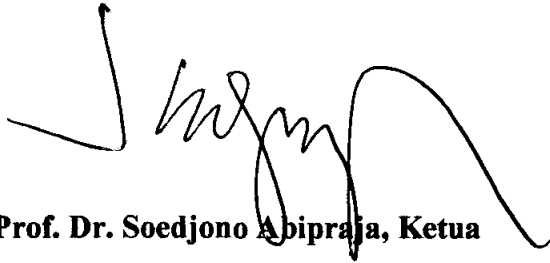
3. Anggota



Dr. H. Teman Koesmono

Tesis oleh Ferianto ini telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 25 Juli 2008.

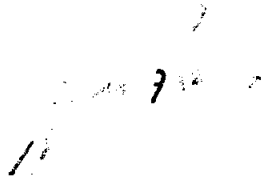
Dewan Penguji



Prof. Dr. Soedjono Abipraja, Ketua



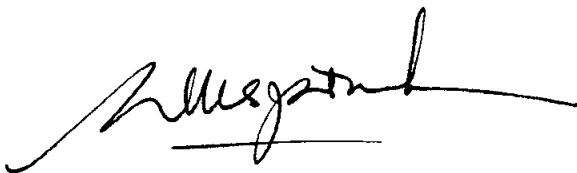
Prof. Budiman Christiananta, Ph.D., Sekretaris/Anggota



Dr. H. Teman Koesmono, Anggota

Mengetahui

Direktur Program Pasca Sarjana



Prof. Dr. Wuri Soedjatmiko

UCAPAN TERIMA KASIH

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, atas berkat, rahmat, karunia, dan penyertaan-Nya selama proses pengerjaan tesis dengan judul Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo Kantor Pusat Surabaya.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis kepada Bapak Prof. Budiman Christiananta, Ph.D. sebagai pembimbing yang dengan tulus meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan selama proses penyusunan proposal sampai dengan tesis ini. Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Prof. Dr. J.S. Ami Soewandi selaku pimpinan tertinggi di universitas katholik Widya Mandala.
2. Direktur Program Pascasarjana Prof. Dr. Wuri Soedjatmiko atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister.
3. Wakil Direktur Program Pascasarjana Drs. EC. Ferry Pawitra, AK. yang telah memberikan masukan dan kemudahan dalam menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Universitas Katholik Widya Mandala Surabaya.
4. Ketua Program Studi Magister Manajemen Prof. Dr. Soedjono Abipraja atas kesempatan untuk menjadi mahasiswa program Magister pada Program Pascasarjana Universitas Katholik Widya Mandala Surabaya.

5. Seluruh staf pengajar Program Pascasarjana konsentrasi Management Strategic yang tidak mengenal lelah dalam memberikan wawasan dan ilmunya.
6. Segenap pimpinan dan karyawan di Kantor Pusat PT Wonokoyo Jaya Corporindo yang telah memberikan banyak sumbangan waktu, tenaga, pikiran, dan dukungan dalam penyusunan tesis ini.
7. Khususnya kepada ayahanda Bapak Hardiono yang merupakan motivator dalam penyelesaian tesis ini.
8. Ibunda Lany Christanti dan seluruh kakak dan adik-adik yang telah memberikan bantuan materiil maupun spiritual dengan tak henti-hentinya berdoa untuk keberhasilan studi.
9. Yang terkasih Yuliana Melani yang tiada henti memberikan segenap perhatian dan kesabarannya selama penyelesaian tesis ini.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bantuannya.

Surabaya, Juli 2008

Penulis

RINGKASAN

RINGKASAN

Sumber daya manusia sampai sekarang masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap eksis di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya dukungan sumber daya yang kompeten untuk kelangsungan hidup perusahaan yang semakin kompetitif. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkinerja baik semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. PT Wonokoyo Jaya Corporindo dalam mengelola sumber daya manusia berupaya secara kontinyu untuk memperthankan dan meningkatkan keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana faktor-faktor budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp. Analisis penelitian dengan regresi linier berganda, dengan variabel bebas nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi dan kepemimpinan variabel terikat kinerja. Populasi penelitian ini seluruh karyawan yang memiliki masa kerja di atas tiga bulan dan memiliki kedudukan manager ke bawah, dengan jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 75 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi, dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (signifikansinya 0,000). Nilai-nilai organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,032, lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000. dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,003. Pengaruh seluruh variabel nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 80%. Saran dari hasil penelitian peranan *top management* dalam membangun nilai organisasi, lingkungan organisasi dan kepemimpinan diperlukan konsistensi dan komitmen dari *top management*.

ABSTRACT

ABSTRACT

Employee performance is an important factor for an organization to achieve its goal. Various efforts are carried out by an organization to improve the performance of its employee. One of those efforts is implemented by performance assessment. Performance assessment in head office PT Wonokoyo Jaya Corporindo is carried out in three factors, i.e., organization value, environment organization, and leadership. The management in this company used employees performance to sustainability and improvement competitive advantage. However, management often found inaccuracy (erroneous results) in their assessment. This study investigated relationship between organization value, environment organization, leadership, and employees performance. The dependent variable in this study was, organization value, environment organization, and leadership while the independent variable was employees performance, which consisted of, competence, skill, totalitas, working result, dedication, responsibility, risk taking, dicipline, gentlemanlike, integrity and team work. Samples were all employees with clasification employees that had been working for more than forth month. Total sampel responden of employees PT Wonokoyo Jaya Corporindo comprising 75 individuals. This study was an *explanatory research*, in which the data were obtained by means of questionnaire. Data were analyzed using SPSS program. Results showed that the variable of competence totally influenced employee performance (80.0%), while partially the variable of organization value with regression coefficient value of 0.085 with level of significance 0.032. The variable of enviroment organization had a highly significant influence with regression coefficient value of 0.661 and level of significance 0.000. The variable of leadership influenced employee performance with regression coefficient value of 0.166 and level of significance 0.003, and the variable of organization value, enviroment organization, and leadership had a highly significant influence on employee performance with regression coefficient value of 42,130 and level of significance 0.000. The regression coefficient revealed in this study was as follows: $Y = 0,248 + 0,84 X_1 + 0,641 X_2 + 0,211 X_3$ with level of significance 5%.

Keywords: organization value, environment organization, leadership, and employees performance.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PRASYARAT GELAR	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	
UCAPAN TERIMA KASIH.....	i
RINGKASAN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Bagi Kepentingan Akademis.....	5
1.4.2 Bagi Kepentingan Dunia Bisnis	5
BAB 2 TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6

2.2	Pengertian Budaya	7
2.2.1	Terbentuknya Budaya dalam Organisasi.....	9
2.3	Budaya Organisasi.....	12
2.3.1	Definisi Budaya Organisasi.....	12
2.3.2	Unsur Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja	15
2.3.2.1	Nilai-Nilai Organisasi	15
2.3.2.2	Lingkungan Organisasi	24
2.3.2.3	Kepemimpinan.....	32
2.4	Kinerja Karyawan.....	43
2.4.1	Pengertian Kinerja.....	43
2.4.2	Pengukuran Kinerja.....	46
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	48
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	48
3.2	Hipotesis Penelitian.....	49
BAB 4	METODE PENELITIAN	51
4.1	Rancangan Penelitian	51
4.2	Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	51
4.3	Variabel Penelitian	55
4.3.1	Klasifikasi Variabel.....	55
4.3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	56
4.3.2.1	Nilai-Nilai Organisasi (X_1)	56

4.3.2.2	Lingkungan Organisasi (X_2)	57
4.3.2.3	Kepemimpinan (X_3).....	59
4.3.2.4	Kinerja (Y).....	60
4.4	Instrumen Penelitian.....	62
4.5	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	63
4.5.1	Jenis Data	63
4.5.2	Metode Pengumpulan Data	63
4.5.2.1	Metode Interview.....	64
4.5.2.2	Metode Kuesioner.....	64
4.5.2.3	Metode Observasi	64
4.5.2.4	Metode Dokumentasi.....	64
4.6	Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	65
4.6.1	Uji Validitas Instrumen Penelitian	65
4.6.2	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	65
4.7	Pengujian Asumsi Regresi.....	66
4.7.1	Pengujian Gejala Multikolinearitas.....	66
4.7.2	Pengujian Gejala Heterokedastisitas	66
4.8	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	67
4.8.1	Lokasi Penelitian.....	67
4.8.2	Waktu Penelitian	67
4.9	Cara Analisis Data.....	67
4.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.9.2	Pengujian Hipotesis.....	68

4.9.2.1	Uji Simultan (uji-F)	68
4.9.2.2	Uji Parsial (uji-t)	69
BAB 5	ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	70
5.1	Data Penelitian.....	70
5.1.1	Latar Belakang Perusahaan	70
5.1.2	Visi, Misi, dan Strategi Perusahaan.....	76
5.1.3	Struktur Organisasi.....	77
5.2	Karakteristik Responden.....	78
5.3	Deskripsi Variabel Penelitian	80
5.4	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	86
5.4.1	Hasil Uji Validitas.....	86
5.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	90
5.5	Pengujian Asumsi Regresi.....	91
5.5.1	Pengujian Gejala Multikolinieritas.....	91
5.5.2	Pengujian Heterokedastisitas.....	92
5.6	Analisis Model Dan Pembuktian Hipotesis.....	93
5.6.1	Metode Regresi Linier Berganda	93
5.6.2	Pembuktian Hipotesis.....	95
5.6.2.1	Pembuktian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	95
5.6.2.2	Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	96
5.6.3	Besarnya Kontribusi Secara Parsial dan Pengaruh	

	Dominan	97
BAB 6	PEMBAHASAN	99
6.1	Pembahasan Hasil Penelitian.....	99
6.1.1	Pengaruh Nilai-Nilai Organisasi, Lingkungan Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Secara Bersama-Sama.....	99
6.1.2	Pengaruh Nilai-Nilai Organisasi, Lingkungan Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial	100
6.1.3	Pengaruh Nilai-Nilai Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	101
6.1.4	Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	101
6.1.5	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	103
BAB 7	SIMPULAN DAN SARAN	104
7.1	Simpulan.....	104
7.2	Saran	105
	DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	108
	LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Perusahaan Budaya Kuat dengan Kinerja Lemah Selama Tahun 1977-1988.....	22
2.2 Penggolongan Lingkungan Umum Bagi Organisasi	31
2.3 Elemen-Elemen Kepemimpinan dan Konsekuensi Terhadap Budaya Organisasi	42
4.1 Spesifikasi dan Jumlah Populasi pada PT Wonokoyo Jaya Corporindo.....	52
4.2 Jumlah Sampel untuk Masing-Masing Divisi PT Wonokoyo Jaya Corporindo.....	54
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	79
5.4 Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Nilai–Nilai Organisasi (X ₁)	80
5.5 Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Lingkungan Organisasi (X ₂)	82
5.6 Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Kepemimpinan (X ₃) ..	84
5.7 Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	86
5.8 Uji Validitas Nilai-Nilai Organisasi (Variabel X ₁)	87
5.9 Uji Validitas Lingkungan Organisasi (X ₂)	88

5.10 Uji Validitas Kepemimpinan (X_3).....	89
5.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Variabel Y).....	89
5.12 Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	90
5.13 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Bebas.....	91
5.14 Tabel Uji Gejala Heterokedastisitas Variabel Bebas.....	92
5.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	93
5.16 Perbandingan Probabilitas dengan Level of Significance 5%.....	97
5.17 Rangkuman Kontribusi Parsial.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Pola Umum Munculnya Budaya Organisasi	10
2.2 Budaya Dalam Sebuah Organisasi	14
2.3 Konsepsi Pembentukan Nilai Organisasi	16
2.4 Asal-Usul Budaya Yang Tidak Sehat.....	23
3.1 Kerangka Konseptual A	48
3.2 Kerangka Konseptual B.....	49
5.1 Gambar Farm & Hatchery	71
5.2 Gambar Feedmill	72
5.3 Gambar Farm Singosari.....	73
5.4 Gambar RPA Beji Pasuruan	74
5.5 Feedmill & Standar ISO 9001	75
5.6 Gambar Kantor Pusat PT Wonokoyo Jaya Corp.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	112
2. Tabulasi Data Nilai Mentah Kuesioner Penelitian.....	119
3. Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner Penelitian.....	127
4. Uji Asumsi Klasik dan Regresi Berganda Kuesioner Penelitian	133
5. Struktur Organisasi.....	136
6. Tabel Uji.....	142