

ABSTRAK

CV Melati merupakan sebuah perusahaan rekanan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) sebagai kolektor tagihan atas penggunaan air PDAM. Selama karyawan bekerja, maka kontrol perusahaan menjadi sangat lemah karena semua karyawan bekerja di luar area kantor. Namun demikian sampai dengan saat ini perusahaan selalu mampu memenuhi target yang ditentukan pihak PDAM. Hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki budaya atau nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi karyawan untuk menghadapi permasalahan dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing karyawan memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana harus bertindak atau berperilaku, meskipun berada di luar perusahaan. Untuk itu penelitian ini dilakukan dengan judul “Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Air Pada CV Melati Surabaya”.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor budaya perusahaan yang terdiri: kebiasaan pelaku (*observed behavioral regularities*), norma perusahaan (*norms*), nilai dominan (*dominant value*), filosofi perusahaan (*philosophy*), peraturan perusahaan (*rules*) dan iklim organisasi (*organizational climate*) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan CV Melati. Untuk mengetahui diantara faktor-faktor budaya perusahaan tersebut mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Melati. Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penagihan rekening air yang berjumlah 40 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, dimana seluruh karyawan bagian penagihan rekening air yang berjumlah 40 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan hasil regresi, didapat rumusan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,533 + 0,109 X_1 + 0,136 X_2 + 0,127 X_3 + 0,157 X_4 + 0,142 X_5 + 0,180 X_6$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kebiasaan pelaku (X_1), norma perusahaan (X_2), nilai dominan (X_3) filosofi perusahaan (X_4) peraturan perusahaan (X_5) iklim kerja (X_6) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai probabilitas yang lebih kecil dari level signifikan yang digunakan. Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel iklim kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung dan tingkat probabilitas serta nilai korelasi parsial dan nilai beta variabel iklim kerja yang lebih besar dari variabel.