

ABSTRAK

Budaya organisasi menunjukkan pentingnya nilai dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi untuk dapat membedakan dari organisasi yang lain. Menurut Marcoulides dan Heck, budaya organisasi merupakan pola dari sekumpulan nilai dan kepercayaan yang telah berlangsung lama dalam membentuk norma-norma perilaku yang diadopsi perusahaan untuk diterapkan pada karyawannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel-variabel struktur organisasi, tujuan organisasi, nilai-nilai/norma organisasi, pekerjaan/tugas-tugas organisasi, iklim organisasi, tingkah laku/sikap karyawan pada PT.Kutai Timber Indonesia di Probolinggo. Penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui variabel mana dari keenam faktor tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = -1,556 + 0,265X_1 + 0,279X_2 + 0,177X_3 + 0,196X_4 + 0,142X_5 + 0,276 X_6$. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Jumlah sampel data yang dianalisis sebanyak 103 karyawan.

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa faktor-faktor budaya organisasi yang meliputi struktur organisasi, tujuan organisasi, nilai-nilai/norma organisasi, pekerjaan/tugas-tugas organisasi, iklim organisasi, tingkah laku/sikap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 41,236 > F_{tabel} 2,17$. Uji secara parsial juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas $>$ daripada t_{tabel} sebesar 1,980. Sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) diperoleh nilai 72%. Dengan demikian perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh variabel struktur organisasi, tujuan organisasi, nilai-nilai/norma organisasi, pekerjaan/tugas-tugas organisasi, iklim organisasi, tingkah laku/sikap karyawan. Sedangkan sisanya 28% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Terdapat pengaruh secara parsial variabel $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ dengan nilai t_{hitung} secara berturut masing-masing sebesar 3,280 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$; 4,252 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; 2,638 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$; 2,292 dengan signifikansi $0,024 < 0,05$; 2,981 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$; 5,710 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti kebenarannya bahwa variabel tingkah laku/sikap karyawan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai parsial yang dikuadratkan sebesar 0,254.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Kutai Timber Indonesia. Dan faktor tingkah laku/sikap karyawan merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Kutai Timber Indonesia.