

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP

KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Perusahaan Cahaya Abadi Palembang)



Skripsi Oleh :

MEYLINA CAROLINE

NIM. 01053110078

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDERALAYA

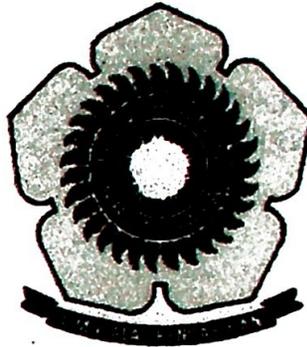
2009

S
658.1607
Car
P
0-091289
2009

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP

KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Perusahaan Cahaya Abadi Palembang)



Skripsi Oleh :

MEYLINA CAROLINE

NIM. 01053110078

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDERALAYA

2009

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

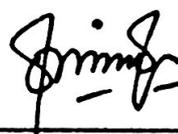
**NAMA : MEYLINA CAROLINE
NIM : 01053110078
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA PERUSAHAAN CAHAYA ABADI
PALEMBANG)**

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

TANGGAL : 14 Juli 2009 KETUA :



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

TANGGAL : 14 Juli 2009 ANGGOTA :



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

**NAMA : MEYLINA CAROLINE
NIM : 01053110078
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA PERUSAHAAN CAHAYA ABADI
PALEMBANG)**

Telah diuji di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 5 Agustus 2009 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 5 Agustus 2009**

Ketua,



Dr. Hj. Zumaidah, M.Si

NIP. 132002545

Anggota,



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP. 130527940

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

NIP. 131474902

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

NIP. 131474902

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : MEYLINA CAROLINE

NIM : 01053110078

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan:

1. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di lingkungan Universitas Sriwijaya maupun perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing Skripsi dan pengolahan data yang ditentukan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain kecuali yang secara jelas dicantumkan sebagai referensi dengan menyebutkan nama pengarang sebagaimana tercantum dalam kutipan dan daftar kepustakaan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan bila dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lain sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Sriwijaya.

Palembang, Juli 2009

MEYLINA CAROLINE

NIM. 01053110078

MOTTO:

**BUT SEEK FIRST THE KINGDOM OF GOD AND HIS RIGHTEOUSNESS;
AND ALL THESE THINGS SHALL BE ADDED UNTO YOU**

(MATTHEW 6 : 33)

Your Word is a lamp to guide me and a light for my path

(Psalms 119 : 105)

Kupersembahkan skripsi ini bagi :

JESUS CHRIST

My beloved parents

My cool bro and my sisters

My friends

Temen - temen angkatan 2005

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan! Akhirnya skripsi ini dapat selesai juga. Penulis sangat mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena hanya oleh karena Nya skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi berjudul Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Cahaya Abadi Palembang) ini dibagi dalam enam bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Gambaran Umum Perusahaan, Bab V Analisis dan Pembahasan, Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Hasil penelitian dalam skripsi ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara budaya perusahaan dan kinerja karyawan di perusahaan Cahaya Abadi dan unsur budaya perusahaan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah hakikat sifat manusia yang tercermin oleh sistem pengawasan dan sistem pemberian kompensasi.

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini sangat jauh dari sempurna. Peneliti sangat menghargai saran dan kritik dari para pembaca. Selain itu, peneliti berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen perusahaan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian manajemen sumber daya manusia.

Penulis,

Meylina Caroline

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses mengerjakan & menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan *support*. *Thank You Jesus, thank you for everything, thank you for Your Spirit that always guide and teach me*. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih dari hati yang terdalam kepada berbagai pihak :

- **Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
- **Dr. H. Syamsurijal, AK** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- **Drs. Yuliansyah M. Diah, MM** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- **Drs. M Kosasih Zen, M.Si** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi Meylina dan salah satu dosen terfavorit anak-anak SDM. Terima kasih Pak untuk setiap bimbingan dan pengajaran dan nasihatnya.
- **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si** selaku dosen pembimbing skripsi Meylina. Terima kasih banyak Bu untuk waktu, tenaga dan pikiran yang telah Ibu berikan selama bimbingan. Tanpa arahan dari Ibu skripsi ini tidak akan ada.
- **Ibu Agustina Hanafi** yang banyak memberikan inspirasi dan pengajaran yang tidak mungkin Meylina dapatkan dari orang lain.
- **Special for my mom** yang selalu memberi dorongan supaya segera menyelesaikan skripsi dan ngasih *support* ketika Meylina lagi *down*. Dan Papa (alm) yang tidak sempat melihat anak-anaknya diwisuda.
- **Semua Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

- **Tante Tina** terima kasih banyak. Kalau tanpa Tante, Meylina tidak mungkin bisa kuliah di UNSRI. *May God bless you.*
- **C Lucie, K Johnny, dan semua teman-teman di CA.** Terima kasih telah mengizinkan dan membantu Meylina untuk melakukan penelitian di CA.
- **Untuk Asher, Fani dan Ella.** *My cool bro and sisters. Let we fulfill our destiny in this world and be success* serta membahagiakan & membanggakan mama.
- *For Encha, Ellen, Yuli, Erni, Bella, Wenny Arta, Nelly. Thank you girls! for beautiful friendship and the sweetest memories that we spend together..* Empat tahun bukanlah waktu yang pendek untuk kita jalani dan kuliah ini jadi lebih indah karena kehadiran *all of you*. Khusus *for* Encha, Yuli dan Erni *fighting* ya biar cepat nyusul wisuda juga..
- *For friends SDM.* Dina, Hilda, Savira, Lina, and Lisa. *Thanks* untuk kebersamaan kita *and* Mey juga selalu menyimpan *our memories*, salah satunya foto-foto pas pelajaran kompensasi.. Hehehe...
- **Untuk Yoyo** yang udah banyak ngajarin Mey SPSS, Evraim yang udah ngasih semangat dan motivasi, Indro, Tian temen seperjuangan.
- Mbak Ninil, terima kasih banyak untuk semua informasi dan bantuannya. Kak Udin & kak Indana yang selalu bantuin Mey di Labkom, untuk Kak Eka, kak Henry juga serta seluruh staf tata usaha dan karyawan Fakultas Ekonomi UNSRI.
- Friends at manajemen angkatan 2005, kakak tingkat, adek-adek tingkat, juga temen-temen di Ak dan EP.
- Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, Meylina ucapkan terima kasih dari hati terdalam atas doa dan *supportnya*

- *Once again for Jesus Christ, without you I cannot do this and it's all because of You. Thank You Lord.*

Biarlah Allah Yang Maha Kuasa membalas segala perbuatan baik yang kita tunjukkan dengan berkat dan anugrah yang tak terduga kepada kita semua. Amin.

Penulis,

MEYLINA CAROLINE

DAFTAR ISI



| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF | iii |
| HALAMAN LEMBAR PERNYATAAN..... | iv |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| ABSTRAKSI..... | xvi |
| ABSTRACT..... | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Landasan Teori..... | 9 |
| 2.1.1 Budaya Perusahaan..... | 9 |
| 2.1.2 Kinerja..... | 13 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 24 |
| 2.3 Kerangka Konseptual..... | 27 |
| 2.4 Hipotesis..... | 30 |

| | | |
|----------------|--|----|
| BAB III | METODOLOGI PENELITIAN | |
| 3.1 | Ruang Lingkup Penelitian..... | 31 |
| 3.2 | Rancangan Penelitian..... | 31 |
| 3.3 | Populasi Penelitian..... | 31 |
| 3.4 | Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 32 |
| 3.4.1 | Klasifikasi Variabel..... | 32 |
| 3.4.2 | Batasan Operasional Variabel..... | 32 |
| 3.4.3 | Pengukuran Variabel..... | 36 |
| 3.5 | Jenis Data, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data.... | 37 |
| 3.5.1 | Jenis Data..... | 37 |
| 3.5.2 | Sumber Data..... | 38 |
| 3.5.3 | Metode Pengumpulan Data..... | 38 |
| 3.6 | Instrumen Penelitian..... | 39 |
| 3.7 | Metode Analisis Data..... | 39 |
| 3.7.1 | Uji Validitas..... | 39 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas..... | 40 |
| 3.7.3 | Uji Normalitas..... | 40 |
| | | |
| BAB IV | GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | |
| 4.1 | Sejarah Singkat Perusahaan..... | 42 |
| 4.2 | Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan..... | 44 |
| | | |
| BAB V | ANALISIS DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1 | Uji Akurasi Data..... | 60 |
| 5.1.1 | Uji Validitas..... | 60 |
| 5.1.2 | Uji Reliabilitas..... | 64 |
| 5.1.3 | Uji Normalitas..... | 64 |
| 5.2 | Analisis Deskriptif..... | 66 |
| 5.2.1 | Profil Responden..... | 66 |
| 5.2.2 | Analisis Variabel Deskriptif Utama..... | 69 |
| 5.3 | Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Cahaya Abadi Palembang..... | 80 |

| | | |
|---------------|-----------------------------|----|
| BAB VI | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 6.1 | Kesimpulan..... | 85 |
| 6.2 | Saran..... | 86 |
| | Daftar Pustaka..... | 89 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 25 |
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel..... | 36 |
| Tabel 5.1 | Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian..... | 61 |
| Tabel 5.2 | Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian Setelah Enam Indikator Variabel Yang Tidak Valid Dikeluarkan..... | 63 |
| Tabel 5.3 | Hasil Uji Normalitas Indikator Variabel Penelitian..... | 65 |
| Tabel 5.4 | Analisis Deskriptif Dimensi Hubungan Dengan Lingkungan (X1) | 70 |
| Tabel 5.5 | Analisis Deskriptif Dimensi Hakikat Orientasi Waktu (X2)..... | 71 |
| Tabel 5.6 | Analisis Deskriptif Dimensi Hakikat Sifat Manusia (X3)..... | 72 |
| Tabel 5.7 | Analisis Deskriptif Dimensi Hakikat Aktivitas Manusia (X4).... | 73 |
| Tabel 5.8 | Analisis Deskriptif Dimensi Kebenaran (X6)..... | 74 |
| Tabel 5.9 | Analisis Deskriptif Dimensi Universalisme/Partikularisme (X7) | 76 |
| Tabel 5.10 | Analisis Deskriptif Dimensi Kinerja Karyawan..... | 77 |
| Tabel 5.11 | Data Regresi Sederhana Variabel Utama..... | 81 |
| Tabel 5.12 | Koefisien Korelasi dan Determinasi..... | 81 |
| Tabel 5.13 | Hasil Uji F (F Test)..... | 82 |
| Tabel 5.14 | Koefisien Regresi Sederhana..... | 82 |
| Tabel 5.15 | Korelasi Antara Unsur Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan..... | 84 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konseptual Hubungan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan..... | 29 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi Perusahaan Cahaya Abadi..... | 46 |
| Gambar 5.1 | Frekuensi Jenis Kelamin Responden..... | 66 |
| Gambar 5.2 | Frekuensi Usia Responden..... | 67 |
| Gambar 5.3 | Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden..... | 68 |
| Gambar 5.4 | Frekuensi Jabatan Responden..... | 69 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|-------------------|--|------------|
| Lampiran 1 | Kuesioner..... | 91 |
| Lampiran 2 | Reliability Analisis Scale..... | 95 |
| Lampiran 3 | One Sample Kolmogrov Test..... | 98 |
| Lampiran 4 | Regression Result..... | 100 |
| Lampiran 5 | Frequency Table..... | 101 |

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Cahaya

Abadi Palembang

ABSTRAKSI

Seperti yang kita ketahui bahwa pada tahun 2008, 90% dari dunia perdagangan di Indonesia dijalankan oleh perusahaan kecil dan perusahaan perseorangan. Namun tidak banyak penelitian yang objek penelitiannya adalah perusahaan seperti ini. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan perseorangan dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Cahaya Abadi Palembang.

Peneliti menggunakan metode riset kepustakaan, kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data utama dalam penelitian ini. Setelah data-data primer tersebut diperoleh, selanjutnya peneliti mengolah data tersebut dengan menggunakan Program Statistik SPSS versi 12. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa budaya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun di lain pihak, yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya budaya perusahaan. Dari penelitian ini didapat bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi karyawan, gaya kepemimpinan kompensasi, dan yang lainnya.

Dalam hal ini, peneliti juga menganjurkan kepada perusahaan agar melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan.



The Influence of Corporate Culture Toward Employee Performance in Cahaya

Abadi Company Palembang

ABSTRACT

As we know, at 2008, 90% trade in Indonesia doing by little company and individual company. But not many research use company like this as their object. So researcher interesting to research individual company and the objective of this research is to find out the influence of corporate culture toward employee performance in Cahaya Abadi Palembang.

Researcher uses some methods, like library research, questioners, and interview as the tools in collecting the main data In this research. After those primary data collected, researcher use statistics programme, namely SPSS version 12. This research use validity test, reliability test and normality test.

Result this research shows those following, corporate culture has an influence toward employee performance. But the other side, there's not only corporate culture that influence an employee performance. That's like employee motivation, how a leader leading a company, compensation and the others.

Researcher also proceed to company, to do the next research to find another factors that can be influence employee performance.

Keywords: Corporate Culture and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan distributor memiliki perbedaan yang mendasar jika dibandingkan dengan perusahaan lain. Kelangsungan hidup perusahaan ini sangatlah tergantung pada perusahaan manufaktur (pemasok / *supplier*) dan pelanggan. Tanpa *supplier*, perusahaan ini tidak dapat berjalan karena barang yang diperdagangkan berasal dari perusahaan *supplier*.

Oleh karena itu perusahaan distributor harus menjaga hubungan yang baik dengan *supplier* nya. Selain itu, untuk menjadi perusahaan distributor tidaklah mudah. Perusahaan distributor harus memenuhi persyaratan yang diajukan oleh para *supplier*. Pada umumnya persyaratan yang diajukan para *supplier* meliputi modal kerja minimal, modal jangka panjang, kuantitas dan kualitas sumber daya manusia, terutama karyawan di bagian penjualan. Biasanya, perusahaan *supplier* menginginkan tenaga penjualan yang berpengalaman di industri sejenis. Selain itu perusahaan distributor juga diharuskan memiliki gudang (*warehouse*) yang memadai serta sistem komputerisasi yang telah ditentukan.

Selain dengan perusahaan *supplier*, perusahaan distributor juga harus menjalin hubungan yang baik dengan para pelanggan. Para pelanggan umumnya lebih loyal terhadap perusahaan distributor yang selalu *ready stock* atau tidak sering kehabisan stok, menawarkan barang dengan harga bersaing serta memiliki tenaga penjualan yang ramah.

Cahaya Abadi sebagai salah satu perusahaan distributor *home appliances* di kota Palembang dan memasuki tahun yang ke sembilan di tahun 2009 tetap berupaya meningkatkan kinerja perusahaan sehingga tetap mampu unggul dalam persaingan.

Menurut (Sulastiyono, 2002: 15), pengelolaan perusahaan distributor tidak akan terlepas dari pelaksanaan strategi, yaitu suatu pendekatan untuk menggunakan segala sumber daya yang tersedia didalam kendala iklim kompetitif untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting di dalam suatu perusahaan dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya. Pada dasarnya maju atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas para karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Fred Smith dari FedEx mengatakan, "*Federal Express*, semenjak didirikan telah mengutamakan sumber daya manusianya karena itu benar sekaligus baik bagi bisnis." (Maxwell, 2006: 250). Perusahaan perlu menemukan cara agar sumber daya manusia sebagai aset terbesar perusahaan dapat terus meningkatkan kinerjanya. Salah satu caranya dengan menciptakan budaya perusahaan yang kuat, adaptif dan transformatif.

Susanto, *Managing Partner The Jakarta Consulting Group* dan Ismangil, *Senior Consultant The Jakarta Consulting Group* dalam salah satu artikelnya (diambil pada tanggal 7 Mei 2009 dari <http://www.glorianet.org/absusanto/absucorp.html>) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat diandaikan sekumpulan tombak yang kompeten namun arahnya tidak teratur. Tugas budaya perusahaan adalah mengikat mereka dalam satu arah, sehingga mempunyai daya "dobra" yang tinggi dalam persaingan.

Widyahartono, Pengamat Ekonomi dan Dosen FE Usakti melalui artikelnya tentang Filosofi Melandasi Budaya Perusahaan yang Operasional (diambil pada tanggal 7 Mei 2009 dari <http://www.glorianet.org/absusanto/absucorp.html>) menyatakan bahwa setiap organisasi terdiri atas berbagai ragam manusia dengan sifat dan perilaku masing masing. Sekalipun demikian setiap organisasi memiliki kesadaran diri atau tata nilai yang mendasari gerak operasinya. Dengan adanya kesadaran itu maka suatu filosofi dapat merupakan sarana yang paling berguna untuk mempersatukan kegiatan para karyawan melalui suatu pengertian bersama akan sasaran dan tata nilai (*goals and values*).

Seperti perusahaan perseorangan pada umumnya, Cahaya Abadi memiliki tingkat formalitas yang sangat rendah. Formalitas menunjukkan tingkatan apakah budaya perusahaan dinyatakan secara tertulis atau tidak. Formalitas juga menunjukkan tingkat keeksplisitan. Semakin eksplisit suatu hal dinyatakan, semakin formal perusahaan tersebut. (Pugh, dikutip dalam Istijanto, 2006: 252). Hal-hal yang biasa diformalkan dalam perusahaan antara lain dokumentasi, pengetahuan, ideologi, aturan, kebijakan, sasaran pekerjaan, tanggung jawab kerjajadwal kerja dan deskripsi pekerjaan dan sejarah perusahaan.

Formalitas perusahaan membebaskan perusahaan dari risiko tergantung pada karyawan tertentu dan memberi kejelasan pada karyawan mengenai deskripsi pekerjaan, jadwal kerja, penilaian prestasi kerja. Oleh karena itu formalitas perusahaan memiliki peranan yang sangat penting. Formalitas perusahaan Cahaya Abadi yang rendah menyebabkan tidak adanya standar yang tetap dan pasti dalam penilaian prestasi kerja. Selain itu tingkat formalitas yang sangat rendah di Cahaya Abadi menyebabkan tingkat implisit yang sangat tinggi sehingga karyawan harus peka (sensitif) terhadap lingkungan dan budaya perusahaan yang ada supaya mampu menyesuaikan diri karena

tidak seluruh peraturan dan budaya perusahaan yang dijelaskan secara detail pada saat karyawan baru masuk dalam perusahaan. Kondisi ini menuntut keaktifan karyawan untuk menayakan pada atasan atau rekan kerjanya mengenai hal-hal penting yang belum ia ketahui.

Perusahaan Cahaya Abadi juga menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kekeluargaan, kerjasama, inisiatif dan kemauan karyawan, ketekunan, ketepatan dalam mengerjakan tugas. Namun nilai-nilai tersebut belum diformalkan atau belum dinyatakan secara tertulis. Demikian pula dengan visi dan misi perusahaan yang tidak dieksplisitkan sehingga budaya perusahaan dapat diketahui seiring dengan berjalannya waktu dan melalui proses pembelajaran.

Dahulu budaya perusahaan hanya dipandang sebagai salah satu alasan kenapa perusahaan mencapai sukses. Tetapi pandangan tentang budaya perusahaan sekarang menjadi salah satu tema sentral dalam pengembangan perusahaan. Budaya perusahaan bukan hanya dipandang sebagai warisan masa lalu belaka, tetapi juga harus ditempatkan sebagai *strategic tools* untuk mencapai tujuan perusahaan dan sebagai andalan daya saing.

Budaya melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya yaitu dengan memperkuat pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasi misi dan strategi. Budaya juga berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, kesepakatan, kekuasaan dan aturannya, hubungan antar anggota organisasi (karyawan), serta imbalan dan sanksi. (Schein, 1991: 52 – 66)

Budaya organisasi merupakan suatu pola dan asumsi asumsi dasar yang ditemukan, digali dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu. Maksudnya adalah

agar organisasi belajar dan terus melakukan pembelajaran menanggulangi masalah masalah adaptasi.

Dengan pemahaman tersebut, budaya organisasi mempunyai peranan sebagai sarana untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang patut dan tidak patut dikerjakan, bagaimana mengalokasi sumber daya organisasional. Hal tersebut tercermin dalam nilai-nilai fundamental organisasi seperti :

1. kepekaan terhadap kebutuhan pelanggan dan tenaga kerjanya
2. kebebasan karyawan untuk memberikan ide-ide baru dengan mendasari dengan jawaban atas "mengapa"nya ide baru itu
3. keberanian untuk menerima risiko yang mungkin saja terjadi
4. keterbukaan untuk melakukan interaksi komunikasi dialogis secara bebas dan bertanggung jawab.

Dengan adanya perbedaan nilai-nilai fundamental tersebut dapat mempengaruhi perbedaan kompetensi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Selain itu budaya organisasi dapat memberikan kesadaran beridentitas para anggota untuk menyerap visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi

Di dalam penelitian ini, peneliti menjadikan Perusahaan Cahaya Abadi sebagai objek penelitian. Hal ini dikarenakan rasa ingin tahu peneliti bagaimana praktik budaya perusahaan di perusahaan kecil, yakni perusahaan yang jumlah karyawannya tidak lebih dari 100 orang. Cahaya Abadi merupakan distributor beberapa produk *home appliances* seperti Sayota, Rinnai, Yongma, Maspion, Miyako, Philips, Matrix *Digital Parabola*, Tecstar *Emergency Lamp*, Pompa Shimizu, Cosmos dan masih banyak lagi. Perusahaan ini menyalurkan barang-barang tersebut ke toko-toko di daerah Palembang, Prabumulih, Muara Enim, Tanjung Enim, Baturaja, Lahat, Lubuk Linggau, Pagaralam,

Jambi, Bengkulu, Curup, Bangka, Belitung dan daerah lain yang masih termasuk kawasan Sumatera Selatan.

Perusahaan ini sedang melakukan transformasi pada seluruh area *core business* (inti perusahaan), termasuk melakukan transformasi atau perubahan pada karyawannya demi memenangkan persaingan, meningkatkan efisiensi, dan mempertahankan kesinambungan eksistensinya di masa depan.

Salah satu wujud nyata yang dilakukan oleh Perusahaan ini adalah dengan dilakukannya rotasi karyawan pada 6 September 2008 lalu. Suatu terobosan baru di perusahaan yang menjadi distributor berbagai produk *home appliances* (peralatan rumah tangga). Hal ini dikarenakan sejak pertama kali berdiri perusahaan ini belum pernah melakukan rotasi kerja.

Selain itu sistem perusahaan yang semula dilakukan secara manual kini sebagian besar dilakukan dengan bantuan teknologi informasi. Penerapan sistem teknologi informasi yang baru ini membawa banyak perubahan. Dampak yang paling jelas terlihat adalah di departemen penjualan, keuangan dan departemen *warehouse* (gudang). Perubahan-perubahan ini dilakukan demi meningkatkan efisiensi, meningkatkan sistem *controlling*, serta mempertahankan eksistensi Perusahaan di industri sejenis.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penulisan proposal skripsi ini adalah:

1. Bagaimana budaya perusahaan dan kinerja karyawan di perusahaan Cahaya Abadi Palembang?

2. Seberapa besar budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Cahaya Abadi?
3. Unsur budaya perusahaan apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Cahaya Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk melihat bagaimana praktik budaya perusahaan dan kinerja karyawan diterapkan dan dimaksimalkan fungsinya di dalam perusahaan Cahaya Abadi?
2. Untuk mengetahui seberapa besar budaya perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Cahaya Abadi ?
3. Untuk mengetahui unsur budaya perusahaan apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Cahaya Abadi ?

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian yang dilakukan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman kepada peneliti mengenai bagaimana budaya di dalam suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sehingga peneliti dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta pengetahuan di dalam menerapkan teori yang diperoleh selama menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

b. Bagi Perusahaan

Peneliti mengharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumber informasi tambahan, masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan lebih lanjut. Sehingga perusahaan



dapat lebih maju ke arah yang lebih baik terutama di dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena hal ini juga akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Selain itu hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai bahan perbandingan langkah-langkah yang telah dilaksanakan perusahaan untuk mencapai tujuan dengan menerapkan budaya perusahaan yang kuat, adaptif, dan transformatif.

c. Bagi Akademisi

Peneliti berharap hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian lain yang sejenis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi peneliti lain untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan. Khususnya di dalam menerapkan budaya perusahaan yang kuat, adaptif, dan transformatif. sehingga berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dan dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, Tatang M. 2000. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Intanghina. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diambil pada tanggal 10 Desember 2008 dari <http://intanghina.wordpress.com>
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Koesmono, Teman. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Tesis. Diambil dari <http://puslit.petra.ac.id/-puslit/journals/>
- Kreitner R and Angelo Kinicki. 2003. *Organizational Behavior*. Terjemahan Erdy Swandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis L. Robert and John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Puspowarsito, Herianto. 2008. *Metode Penelitian Organisasi*. Bandung : Humaniora
- Robbins S. P. 2001. *Organizational Behavior*. Alih bahasa Hadyana. Jakarta: Prenhallindo.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Suryoko, Sri. 1995. *Tesis: Budaya Organisasi Perusahaan Keluarga dan Implikasinya terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Air Mancur Wonogiri Jawa Tengah*. Jakarta: Program Pascasarjana Bidang Ilmu Sosial UI.
- Susanto. <http://www.glorianet.org/absusanto/absucorp.html>. Diambil pada tanggal 7 Mei 2009.
- Sutarto. 1998. *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Tim Penyusun Buku Pedoman Skripsi FE UNSRI. 2008. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi UNSRI*. Palembang: FE Universitas Sriwijaya
- Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tri Prihartini Endang Kusumastuti. 1995. *Budaya Organisasi Perusahaan dan Implikasinya, Studi pada Hotel Evergreen di Kawasan Puncak - Jawa Barat*. Jakarta: Program Pascasarjana Ilmu Sosial dan Politik, Spesialisasi Ilmu Administrasi, UI.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.