

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT PIPA MAS BATAM

Shinta Wahyu Hati ¹, Grace Natalia Saragih²
Prodi Administrasi Bisnis Terapan
Politeknik Negeri Batam

e-mail shinta@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor budaya organisasi yaitu Nilai(X1), Mite(X2), Tradisi(X3), dan Norma(X4) terhadap Prestasi kerja karyawan *outsourcing* pada PT. Pipa Mas Batam serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Pruposive Sampling* dengan jumlah 50 responden. Observasi Wawancara dan kuisioner digunakan dalam metode pengumpulan data. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Nilai, Mite, Tradisi dan Norma berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Prestasi kerja karyawan *outsourcing* pada PT. Pipa Mas Batam. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja di PT. Pipa Mas Batam adalah variabel Nilai dengan indikator pemahaman nilai-nilai organisasi, pelaksanaan nilai-nilai dan pelaksanaan kode etik organisasi. Variable Nilai (X1) menjadi variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Nilai, Mite, Tradisi Norma dan Prestasi Kerja Karyawan

Abstrack

This study aimed to find out the influence of factors of organizational culture that value (X1), Mite (X2), Tradition (X3), and Norma (X4) against outsourcing work performance of employees at PT. Pipe Mas Batam and to determine which variables are the most dominant effect on employee morale. The sampling technique used is the method Pruposive sampling with 50 respondents. Observation Interviews and questionnaires are used in data collection methods. Data were analyzed using multiple linear regression techniques. The result showed that value, Mite, Tradition and Norma influence simultaneously and partially to outsource work performance of employees at PT. Pipe Mas Batam. While the variables that have a dominant influence on job performance in PT. Pipe Mas Batam is the indicator value of understanding the values of the organization, implementation and execution of the values of society's code. Associated with the findings of the study Value (X1) be a variable that has the most dominant influence, it can be recommended to the company to pay attention to implementation and understanding of the values of the organization to be able to give spirit to advance the company, so the excitement in work can be improved.

Keywords: *Value, Mite, Tradition, Norma, Achievement employee*

PENDAHULUAN

Budaya adalah konsep yang sangat sulit ditentukan secara akurat dalam perusahaan budaya organisasi dapat didirikan dan ditunjang pendiri, manajemen, dan sumber daya manusia yang baik. Suatu nilai budaya tidak selalu memberi nilai positif pada organisasi. Meski demikian bagi suatu organisasi cara mengatur dan menerapkan budaya akan memberi hasil akhir positif dengan membiasakan berperilaku sesuai budaya yang dikenalnya Darmawan, (2013).

Secara umum perusahaan menerapkan budaya organisasi yang mengacu kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Robbins, (2002). Tujuh karakter utama yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas. Dari Titik pandang seorang karyawan budaya bernilai karena budaya memberitahu para karyawan bagaimana segala sesuatu dilakukan.

Sumber paling akhir dari budaya organisasi adalah pendirinya. Proses penciptaan budaya terjadi dalam tiga cara. Pertama para pendirinya mempekerjakan dan menjaga karyawan berfikir dan merasakan cara yang mereka tempuh, kedua mereka mengindoktrinasi dan mensosialisasikan para karyawan ini dengan cara berfikir hingga akhirnya perilaku sendiri bertindak sebagai suatu model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dengan mereka dan oleh karenanya menginternalkan keyakinan nilai dan asumsi-asumsi mereka Wahjono, (2010).

Bila organisasi berhasil visi pendiri menjadi terlihat sebagai suatu penentu utama keberhasilan. Pada titik ini,

keseluruhan kepribadian pendiri menjadi tertanam dalam budaya organisasi. Organisasi harus mempunyai jaminan terhadap misi budaya karena pada budaya organisasi yang kuat nilai utama organisasi dipegang dan tersebar secara luas dalam struktur organisasi.

Pada perusahaan manufaktur nilai dan budaya organisasi sangat ditekankan kepada setiap karyawan. Manufaktur sendiri adalah suatu cabang industri yang mengaplikasikan mesin, peralatan dan tenaga kerja dan suatu medium proses untuk mengubah bahan mentah menjadi barang jadi untuk dijual. Istilah ini bisa digunakan untuk dunia industri, dimana bahan baku diubah menjadi barang jadi dalam skala besar. Ketika karyawan suatu perusahaan manufaktur sudah menerapkan dan mengaplikasikan suatu budaya organisasi dengan baik dalam dirinya maka untuk suatu penilaian kerja yang baik karyawan akan diberi suatu prestasi yang akan menambah kinerja di perusahaan manufaktur.

Budaya organisasi sangat penting dalam suatu perusahaan baik itu perusahaan jasa, dagang, manufaktur karena pada hakikatnya budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan merupakan pondasi suatu organisasi jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagus suatu bangunan pondasi itu tidak akan cukup kokoh menopangnya artinya budaya organisasi dapat dirumuskan juga sebagai nilai dan kebiasaan kerja seluruh anggotanya yang dibakukan serta diterima sebagai standar perilaku kerja dalam rangka pencapaian sasaran dan hasil yang direncanakan terlebih dahulu. Tujuan budaya organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. Kepuasan kerja karyawan itulah yang dapat dilihat melalui suatu prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan Siagian, (2014).

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi budaya dapat dilihat dari 4 Komponen organisasi yaitu nilai, mite, tradisi dan norma.

PT. Pipa Mas Batam adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang usaha pembuatan pipa saringan untuk pertambangan minyak adapun visi dan misi budaya organisasi yang diterapkan perusahaan PT. Pipa Mas Batam adalah bertekad untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan secara terus menerus dengan produk bermutu tinggi. Untuk mencapai hal ini, manajemen dan staff bertekad memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

- a. Memastikan bahwa semua produk dan pelayanan memenuhi persyaratan pelanggan
- b. Memenuhi persyaratan manajemen mutu dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan secara berkesinambungan dan meningkatkan efektifitasnya dengan mencapai sasaran-sasaran mutu perusahaan.

Budaya Organisasi yang diterapkan PT. Pipa Mas Batam inilah perilaku seorang karyawan dapat diukur melalui suatu prestasi kerja dalam prestasi kerja yang dinilai adalah sumber daya manusia. dapat dinyatakan bahwa terciptanya suatu prestasi kerja tergantung pada persiapan yang matang dari sumber daya manusianya memahami budaya yang diterapkan dalam perusahaan. Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Hubungannya terhadap karyawan *outsourcing* Pada PT. Pipa Mas Batam dimana karyawan *outsourcing* di perusahaan ini adalah karyawan kontrak yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu dengan hal ini dapat dilihat budaya organisasi yang diterapkan perusahaan PT. Pipa Mas Batam pada

karyawan *outsourcing* dapat meningkatkan fokus pada karyawan *outsourcing* untuk mendapatkan penilaian kerja yang baik selama jangka waktu mereka bekerja di perusahaan dengan mengikuti budaya perusahaan bagaimana karyawan *outsourcing* memahami budaya organisasi yang diterapkan perusahaan untuk mencapai karir kedepan dengan mendapatkan suatu prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *outsourcing* pada PT. Pipa Mas Batam.

Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh faktor budaya organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT Pipa Mas Batam ?
2. Apakah ada pengaruh faktor budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT Pipa Mas Batam ?
3. Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT Pipa Mas Batam ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor budaya organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT Pipa Mas Batam.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh -faktor budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT Pipa Mas Batam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja Karyawan *outsourcing* PT. Pipa Mas Batam.

Landasan Teori

Budaya Organisasi

Menurut Robbins, (2002) merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota dan budaya dikelompokkan menjadi 5 komponen yaitu nilai, mite, tradisi dan norma

Nilai

Menurut Robbins (2002) nilai adalah cara anggota organisasi mengevaluasi atau mengakses sifat-sifat tertentu dalam organisasi atau perusahaan.

Mite

Menurut Robbins (2002) Mite adalah cerita atau legenda mengenai organisasi dan pemimpinnya.

Tradisi

Menurut Robbins (2002) tradisi adalah kejadian penting yang berulang dalam suatu organisasi.

Norma

Menurut Robbins (2002) norma adalah peraturan informal yang ada dalam organisasi.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja (Siagian, 2014).

METODE

Rancangan penelitian

Penelitian ini merupakan proses yang dilakukan secara bertahap, yakni dari perencanaan penelitian, menentukan fokus penelitian, waktu penelitian, pengumpulan data, analisis, dan penyajian hasil penelitian (Moleong, 2002). Jenis penelitian ini adalah Penelitian eksplanatori, penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus

didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama (Sugiyono (2014).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sarwono, (2008). Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik adalah karyawan permanen staff kantor PT. Pipa Mas Batam dengan jumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel populasi yaitu melalui teknik *Pruposive Sampling* dengan pemilihan dimana terdapat ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam penelitian. Sampel adalah karyawan *outsourcing* kantor PT. Pipa Mas Batam

Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Teknik analisis deskriptif yang digunakan yaitu menggunakan beberapa statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, diagram lingkaran, diagram batang, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata (*mean*), serta perhitungan prosentase.

Sedangkan teknik analisis data inferensial menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas residual, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, kemudian melakukan uji regresi berganda pada sampel. Penelitian ini, menggunakan aplikasi SPSS versi 22.00.

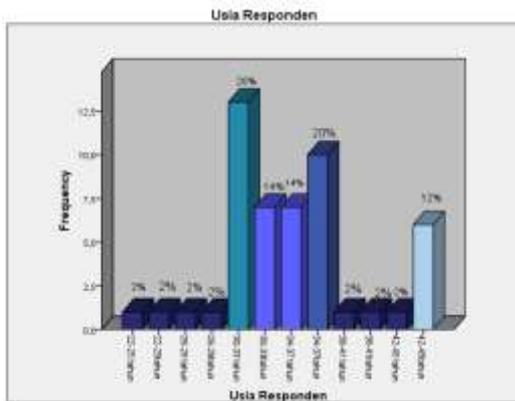
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Usia

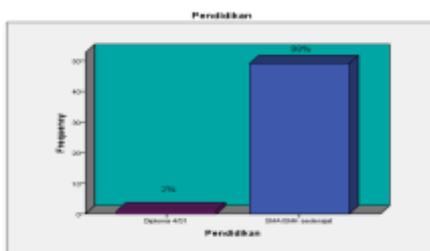
Dalam penelitian ini karakteristik Usia dilihat dari usia masing-masing karyawan yang terdiri dari 22-25 tahun dengan jumlah sebanyak 2 responden, 26-29 tahun dengan jumlah sebanyak 2 responden, 30-33 tahun dengan jumlah sebanyak 20 responden, 34-37 tahun, dengan jumlah sebanyak 17 responden 38-41 tahun, dengan jumlah sebanyak 2 responden 42-45 tahun dengan jumlah sebanyak 7 responden. Dapat dilihat dari gambar berikut ini

Gambar 1 Karakteristik Usia



2. Karakteristik Pendidikan

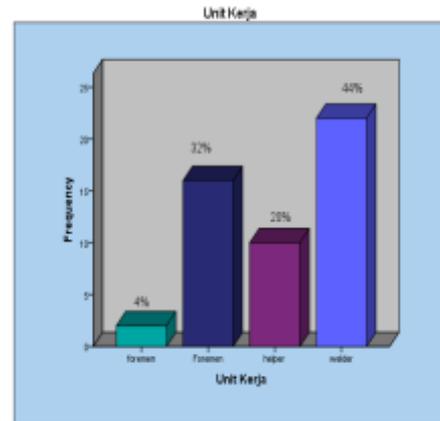
Dari hasil uji menyatakan bahwa responden yang memiliki pendidikan SMK/SMA Sederajat sebesar 2%, atau sebanyak 1 responden pendidikan D4/S1 sebesar 98%, atau sebanyak 49 responden dapat dilihat dari gambar diagram batang berikut ini.



Gambar 2 Karakteristik Pendidikan

3. Karakteristik Unit Kerja

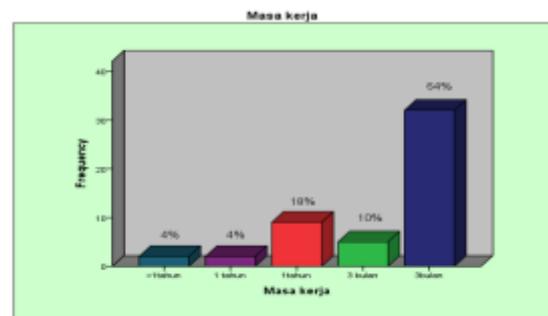
Dari hasil uji menyatakan bahwa responden 4% dan 32% totalnya 36% atau sebanyak 18 responden di unit kerja bagian foremen, 20% di unit kerja bagian helper dan 44% di unit kerja bagian welder dapat dilihat dari gambar diagram batang berikut ini.



Gambar 3 Unit Kerja

4. Masa Kerja

Dari hasil diagram menyatakan bahwa responden yang bekerja > 1 tahun sebesar 4%, 1 tahun sebesar 4% dan 18%, dan 3 bulan sebesar 10% dan 64% 2,5% dapat dilihat dari gambar diagram batang berikut ini

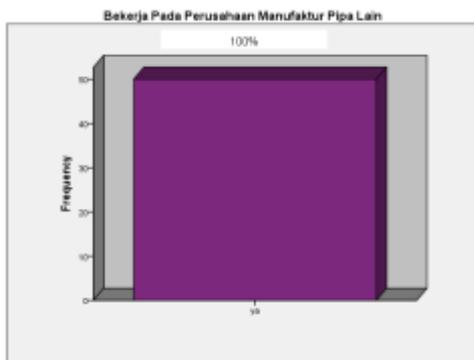


Gambar 4 Masa Kerja

5. Karakteristik Bekerja di perusahaan Manufaktur lain.

Dari hasil uji menyatakan bahwa 100% atau semua responden pernah bekerja di perusahaan manufaktur pipa lain dapat

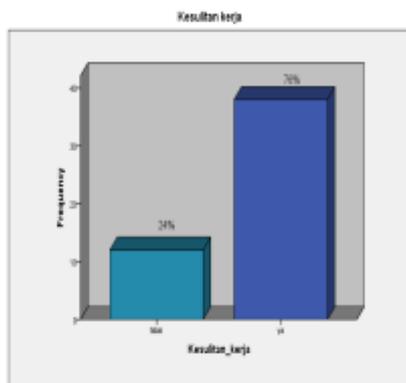
dilihat dari gambar diagram batang berikut ini.



Gambar 5 Bekerja di Perusahaan Pipa Lain

6. Karakteristik Kesulitan Kerja

Dari hasil uji menyatakan bahwa 76% responden menjawab ya pernah mengalami kesulitan dalam bekerja dan 24% responden menjawab tidak pernah mengalami kesulitan dalam bekerja dapat dilihat dari gambar diagram batang berikut in



Gambar 6 Kesulitan Kerja

Hasil Penelitian

Variabel Nilai

Variabel Nilai diukur dengan 9 item pertanyaan yang dibuat dari indikator pemahaman nilai-nilai organisas, pelaksanaan nilai dan pelaksanaan kode etik organisasi. Dari 9 item pertanyaan memiliki nilai *mean* atau rata-rata seluruh item 4.26 – 4.94 dengan skor *mean*

variabel 4.56 dengan. nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap nilai adalah positif dan baik.

Tabel 1 Statistik Deskriptif X1

Item	Mean
Visi dan Misi Perusahaan	4.94
Tujuan Organisasi Perusahaan	4.26
Nilai-Nilai Kerja	4,72
Melaksanakan visi dan misi	4.46
Prosedur kerja	4.42
Nilai-nilai tanggung jawab	4.34
Taat pada ISO 9001 tahun 2000	4.88
Fungsi di bagian produksi bersifat melayani	4.78
integritas moral	4.30
Mean	4.56

Variabel Mite

Variabel Mite (X2) dengan 6 item pertanyaan yang dibuat dari indikator pemahaman sejarah organisasi, dan pemahaman proofil pemimpin. Dari 6 item pertanyaan memiliki nilai *mean* atau rata-rata seluruh item 4.16 – 4.66 dengan skor *mean* variabel 4.45 nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap Nilai adalah positif dan baik.

Tabel 2 Statistik Deskriptif X2

Item	Mean
Sejarah perusahaan	4.66
<i>Job description</i>	4.28
Fungsi koordinasi	4.52
Karakter pemimpin.	4.62
Hubungan baik dengan pimpinan perusahaan	4.16
Hubungan baik dengan atasan di unit kerja bagian produksi	4.48
Mean	4.45

Variabel Tradisi

Variabel Tradisi (X3) dengan 3 item pertanyaan yang dibuat dari indikator pemahaman sejarah organisasi, dan

pemahaman profil pemimpin. Dari 3 item pertanyaan memiliki nilai *mean* atau rata-rata seluruh item 4.50 – 4.76 dengan skor *mean* variabel 4,59 nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap Tradisi (X3) adalah positif dan baik

Tabel 3 Statistik Deskriptif X3

Item	Mean
Kegiatan perusahaan	4.76
Kegiatan hari kemerdekaan indonesia	4.52
Pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi	4.50
Mean	4.59

Variabel Norma

Variabel Norma (X4) langsung diukur dengan 6 item pertanyaan yang dibuat dari indikator adanya kerapian dalam berbusana, kebiasaan kerja dan toleransi. Dari 6 item pertanyaan memiliki nilai *mean* atau rata-rata seluruh item 4.16 – 4.66 dengan skor *mean* variabel 4,45. dengan skor *mean* variabel 4.45 dengan. nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap

Tabel 4 Statistik Deskriptif X4

Item	Mean
Memakai warepark	4.66
Memakai seragam kerja	4.28
Nilai-Nilai Keselamatan dan kesehatan kerja	4.52
Melakukan briefing	4.62
mematuhi norma social	4.16
Menghargai pendapat	4.48
Mean Variabel	4.45

Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Variabel Prestasi Kerja (Y) langsung diukur dengan 16 item pertanyaan yang dibuat dari indikator adanya kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan ,kerja sama dengan rekan kerja, orientasi terhadap

pelanggan, inisiatif karyawan. Dari 16 item pertanyaan memiliki nilai *mean* atau rata-rata seluruh item 4.22 – 4.74 dengan skor *mean* variabel 4,48. dengan. nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah positif.

Tabel 5 Statistik Deskriptif Y

Item	Mean
Ketelitian dalam bekerja	4.56
Cepat mengerjakan tugas	4.36
Cepat merespon tugas	4.44
Hasil pekerjaan sesuai dengan yang diberikan	4.40
Pekerjaan sesuai target yang ditentukan	4.56
Siap lembur	4.22
Prioritas pekerjaan	4.72
Fokus dalam pekerjaan	4.58
Memiliki inisiatif	4.74
Kesulitan bekerja	4.50
Pekerjaan secara tim	4.52
Pekerjaan sesuai target produksi	4.54
Kualitas dan mutu	4.54
Kesediaan melakukan pekerjaan	4.44
Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan	4.32
Mencari tahu bilamana ada pekerjaan yang tidak saya mengerti	4.30
Mean	4.48

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kurva dinilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika :

1. Nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* < *Z* tabel atau
2. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05

Untuk menganalisis nilai *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai

Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi 0,101 lebih besar dari 0,05.

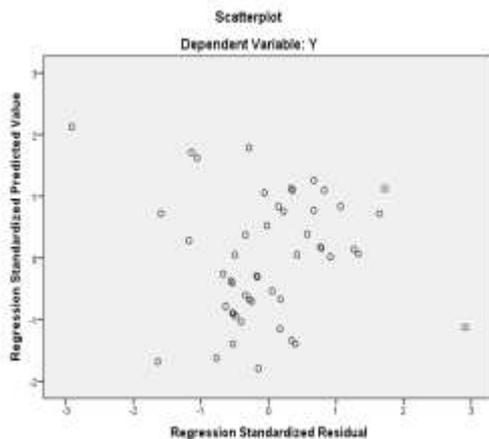
Tabel 4 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	,101	50	,200 [*]

Uji Heterokedastitas

Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Gambar 7 Scatterplot uji heterokedastisitas



Uji Multikolinearitas

Dari output di bawah dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Nilai (X1)	.719	1.392	Tidak terjadi multikolinearitas
Mite (X2)	.870	1.149	Tidak terjadi multikolinearitas
Tradisi (X3)	.558	1.988	Tidak terjadi multikolinearitas
Norma (X4)	.870	1.149	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Beta	T	Sig.	Pengaruh
Prestasi Kerja (Y)	Nilai (X1)	0.450	1.119	0.004	Positif dan Signifikan
	Mite (X2)	0.317	2.186	0.035	Positif dan Signifikan
	Tradisi (X3)	0.318	2.189	0.039	Positif dan Signifikan
	Norma (X4)	0.253	2.220	0.031	Positif dan signifikan
Constant	=	34.130			
R	=	0.701			Nilai Kritis
R Square	=	0.491			
Adjusted R Square	=	0.445			t tabel = 2.011
F hitung	=	10.840			f tabel = 3.192

Sumber: Data diolah, 2015 (Lampiran 5 Hal 109)

Tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan analisis regresi uji koefisien adalah sebagai berikut

$$Y = 34.130 + 0,450X_1 + 0,317X_2 + 0,318X_3 + 0,253X_4 + e$$

Hasil regresi menjelaskan bahwa secara simultan dan parsial pengaruh variabel independen kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan. Pada bagian uji F dengan tingkat signifikansi 0.000, diperoleh nilai $F_{hitung} = 10.840$ dan $F_{tabel} = 3.192$ maka terbukti bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Adapun variasi yang dapat dijelaskan oleh jalur persamaan sebagai perwujudan dari kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0.491 atau 49% seperti tampak pada *R Square*. Hasil uji juga menjelaskan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.445 atau 44%.

Pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja dilakukan dengan uji-t, hasil uji t untuk koefisien jalur pada variabel dari Nilai (X1) yang meliputi pemahaman nilai organisasi, pelaksanaan nilai-nilai, dan pelaksanaan kode etik organisasi signifikan ($\text{sig-t} < 0,05$)

Pada jalur variabel Nilai (X1) ke variabel Prestasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur atau *standardized coefficients* beta bertanda positif sebesar 0.450. Hal ini mengandung bahwa Nilai (X1) berpengaruh terhadap tingkat Prestasi kerja sebesar 45,0 %. Hal ini juga dibuktikan dari nilai $t_{\text{hitung}} = 3.119$ yang lebih besar dari $t_{\text{tabel}} = 2.011$ atau nilai $\text{sig t} = 0.004$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$

Pada jalur variabel Mite (X2) ke variabel Prestasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur atau *standardized coefficients* beta bertanda positif sebesar 0.317. Hal ini mengandung bahwa Mite (X2) berpengaruh terhadap tingkat Prestasi kerja sebesar 31,7 %. Hal ini juga dibuktikan dari nilai $t_{\text{hitung}} = 2.186$ yang lebih besar dari $t_{\text{tabel}} = 2.011$ atau nilai $\text{sig t} = 0.035$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$

Pada jalur variabel Tradisi (X3) ke variabel Prestasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur atau *standardized coefficients* beta bertanda positif sebesar 0.318. Hal ini mengandung bahwa Mite (X2) berpengaruh terhadap tingkat Prestasi kerja sebesar 31,8 %. Hal ini juga dibuktikan dari nilai $t_{\text{hitung}} = 2.189$ yang lebih besar dari $t_{\text{tabel}} = 2.011$ atau nilai $\text{sig t} = 0.039$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$

Pada jalur variabel Norma (X4) ke variabel semangat kerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai

koefisien jalur atau *standardized coefficients* beta bertanda positif sebesar 0.253. Hal ini mengandung bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap tingkat semangat kerja sebesar 25,3 %. Hal ini juga dibuktikan dari nilai $t_{\text{hitung}} = 2.220$ yang lebih besar dari $t_{\text{tabel}} = 2.011$ atau nilai $\text{sig t} = 0.031$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tanggapan responden terhadap pertanyaan untuk variabel Nilai (X1) penelitian ini berada pada daerah sangat positif dapat dilihat dari tabel 4.8 dimana *mean* variabel 4.56, Mite (X2) penelitian ini berada pada daerah sangat positif dilihat dari tabel 4.9 dimana *mean* variabel 4.45. Tradisi (X3) penelitian ini berada pada daerah sangat positif dilihat dari tabel 4.10 dengan *mean* variabel 4.59 Norma (X4) berada di daerah positif dilihat dari tabel 4.11 dengan *mean* variabel 4.45 tetapi jika dilihat pada Variabel (X4) ada 1 responden menjawab tidak setuju ini terlihat pada pernyataan tentang kebiasaan kerja, dan prestasi kerja (Y) berada di daerah sangat positif dilihat dari tabel 4.12 dengan *mean* 4.48 tetapi jika dilihat pada variabel (Y) ada 1 responden menjawab tidak setuju ini terlihat dalam pernyataan kualitas kerja. Dari hasil peneliiian berarti kuisiонер yang disebar sebanyak 50 kuisiонер mendapat respon positif dari responden.
2. Terdapat pengaruh nilai terhadap prestasi kerja karyawan dimana dibuktikan dari hasil uji SPSS bahwa untuk $t_{\text{hitung}} = 3.119$ yang lebih besar dari $t_{\text{tabel}} = 2.011$ dan nilai $\text{sig t} = 0.004 < \alpha = 0.05$ maka untuk variabel Nilai (X1) dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh Mite terhadap prestasi kerja karyawan dimana dibuktikan dari hasil uji SPSS bahwa untuk $t_{hitung} = 2.186$ yang $>$ dari $t_{tabel} = 2.011$ dan nilai $sig\ t = 0.035 < \alpha = 0.05$ maka untuk variabel Mite (X2) dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh Tradisi terhadap prestasi kerja karyawan dimana dibuktikan dari hasil uji SPSS bahwa untuk $t_{hitung} = 2.220 > t_{tabel} = 2.011$ dan nilai $sig\ t = 0.031 < \alpha = 0.05$ maka untuk variabel Norma (X4) dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh Norma terhadap prestasi kerja karyawan dimana dibuktikan dari hasil uji SPSS bahwa untuk $t_{hitung} = 2.189 > t_{tabel} = 2.011$ dan nilai $sig\ t = 0.039 < \alpha = 0.05$ maka untuk variabel Tradisi (X3) dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.
6. Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, faktor-faktor budaya organisasi antara variabel Nilai (X1), Mite (X2), Tradisi (X3) dan Norma (X4) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan Uji f sebesar 10.840 dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari 0.05 yaitu sig F 0.000.
7. Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, variabel Nilai (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Outsourcing* pada PT Pipa Mas Batam.

Saran

1. Pihak manajemen perlu memerhatikan Faktor-Faktor Budaya Organisasi yang ada di perusahaan sehingga para karyawan dapat lagi memahami peraturan yang berlaku di perusahaan

sehingga dapat tetap terkendali sehingga kepuasan kerja karyawan tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik.

2. Segala bentuk Budaya organisasi ataupun peraturan-peraturan yang diberikan oleh perusahaan agar dapat ditingkatkan sehingga karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tercapai secara seimbang dan karyawan dapat lebih lagi meningkatkan prestasi kerjanya

Saran Untuk Penelitian Mendatang

1. Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
2. Menambahkan atau mengubah variabel bebas selain Nilai, Mite, Tradisi dan Norma yang mungkin berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arishanti, klara. Innata. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal proceeding pesat. Vol.3 , 44-51. ISSN 1858 – 2559*
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi* Surabaya: PT Temprina Media Grafika. Surabaya
- Darsana, Made. (2013). The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee performance Through Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Management. Vol. 2, No. 4. ISSN 2277-5846*.
- Judas, Agneta. (2013). Mutasi Dan romosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap

- prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Management. Vol. 1, No. 4. ISSN 1219-1228.*
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Erlangga.
- Sarwono, Jonathan dan Martadiredja, Tutty. (2008). *Riset Bisnis untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: ANDI
- Siagian, P.Sondang . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Uddin, Jasim, Muhhamad, Klara, Luva, Hug, R umana, dan, Hossian, Maroof. (2013). Impact Of Organizational Culture On Employee Performnace and Productivity : A Case Study Of Telecommunication Sector In Bangladesh. *Jurnal Management. Vol.8, No.2 , 1833 – 8119. ISSN 1833-3850.*
- Umar, Husein. (2008). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Pers.
- Wahjono, Sentot. Iman. (2010). *Perilaku Organisasi* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Pers

Silahkan mengacu ke petunjuk

