

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG

MALIAH *)

ABSTAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari PT Pos Indonesia (Persero) Palembang melalui penyebaran angket atau kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Analisis terhadap data dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif yang meliputi uji normalitas data, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji-t).

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta 11,992 dan koefisien regresi sebesar 0,624. Sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,585 yang artinya hubungan tingkat koefisien korelasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah sedang. Koefisien determinasi R^2 (*R square*) sebesar 0,342 yang artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji-t dimana $dk=n-2$ $\alpha=0,05$ maka $t_{tabel}=1,699$ untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai $t_{hitung}=5,765$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Iniberarti $t_{hitung}>t_{tabel}$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan sebesar 34,2% terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan milik Negara atau BUMN yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman surat dan pengiriman barang. Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro

(PNPos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan adanya perubahan bentuk yang terjadi dari perum ke persero, PT. Pos Indonesia (Persero) bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dan kedinamisan untuk PT. Pos Indonesia (Persero) sehingga bisa lebih baik dalam melayani masyarakat dan menghadapi perkembangan dunia

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRi Palembang

bisnis yang semakin ketat persaingannya.

Semakin ketatnya dunia bisnis menjadikan karyawan sebagai salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan. Fungsi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu fungsi pendukung yang berperan sangat penting dalam kelancaran proses pengelolaan. Secara keseluruhan tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Disamping itu, dalam sebuah organisasi terdapat nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut oleh sebuah organisasi dalam praktek kesehariannya yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan banyak dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Sikap yang dibentuk antara lain oleh budaya organisasi erat dengan kinerja karyawan. Sedangkan tujuan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh budaya organisasi tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen organisasi yang dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi.

Di dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia sebagai karyawan dituntut harus bisa berinteraksi dengan individu atau kelompok demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Perbedaan budaya tiap individu pun akan terlihat disaat karyawan melakukan kerja sama dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas. Kegiatan tersebut menjadi tantangan dimana karyawan harus bisa bekerja sama dalam perbedaan namun tidak menjadi halangan dalam menyelesaikan tugas.

Perusahaan harus benar-benar memperhatikan kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan tetap positif dan tujuan perusahaan bisa tercapai. Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya berupaya untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya agar bisa mempertahankan produktivitasnya dan menghasilkan kinerja positif sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai..

Robbins dan Coulter (2012:63) mengatakan semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Budaya yang kuat yaitu budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para karyawan dan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku para karyawan dibandingkan dengan budaya yang lemah.

Budaya organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) terdiri atas unsur nilai-nilai dasar yang dapat dilihat (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*). Pada level *observable*, budaya organisasi mencakup beberapa aspek organisasi seperti arsitektur, logo perusahaan, peraturan, pola perilaku, bahasa, dan cara berpakaian, sedangkan pada level *unobservable*, budaya organisasi mencakup norma-norma, keyakinan/kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah, dan keadaan-keadaan di sekitarnya. Untuk menerapkan suatu budaya organisasi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah karena pada dasarnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) mempunyai karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Upaya untuk pencapaian visi PT. Pos Indonesia (Persero) yaitu senantiasa berupaya untuk menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia, yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh SDM yang profesional, sehingga mampu memberikan layanan terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat. Pencapaian misi yaitu menyediakan sarana komunikasi yang handal dan terpercaya bagi masyarakat dan pemerintah guna menunjang pembangunan nasional serta memperkuat kesatuan dan keutuhan Bangsa dan Negara. Adapun budaya organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) adalah : (1) berusaha mencapai yang terbaik, (2) bertanggung jawab kepada pihak yang berkepentingan, (3) senantiasa melihat ke depan dan belajar dari pengalaman, (4), ikatan yang lestari di antara seluruh jajaran, baik karyawan yang baru, yang sedang menjabat maupun sudah pensiun, terjalin baik di luar atau di dalam lingkungan kerja, dan (5) bangga sebagai insan PT. Pos Indonesia (Persero).

Budaya organisasi seharusnya mengacu kepada tatanan aturan yang berlaku di organisasi, demi terciptanya keharmonisan perilaku karyawan dalam bekerja terhadap tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Budaya organisasi menjadi pegangan/pondasi dasar bagi karyawan dalam mengikuti aturan yang berlaku, sehingga norma-norma yang berlaku tersebut menjadi sumber pengarahannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Salah satu upaya PT. Pos Indonesia (Persero) dalam membuat nyaman karyawan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat dan selalu memotivasi karyawan. Budaya organisasi tercipta dari pemimpin

menginginkan agar karyawan selalu produktif dan bekerja dengan nyaman.

Pada PT. Pos Indonesia Persero Palembang terjadi perbedaan persepsi karyawan dengan persepsi pimpinan perusahaan mengenai budaya perusahaan yang dirasakan dan yang diharapkan, sehingga tercipta kekurangharmonisan kerja karyawannya. Hal ini memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang akhirnya mengakibatkan tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi secara optimal.

Melihat masalah yang ada dan pengaruh yang sangat penting budaya organisasi ini, terutama dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis tertarik mengambil judul, **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang”**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang?”

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2007:148), budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Menurut Sutrisno (2011:02), budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan pegawai dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja.

Sedangkan menurut Perucci (Tampuboleon, 2014:184), budaya

adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang masa

Beberapa karakteristik membentuk budaya organisasi diantaranya adalah : 1). Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil risiko, 2). Perhatian pada hal-hal rinci/*detail*. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan/*precision*, analisis, dan perhatian pada hal-hal *detail*, 3). Orientasi hasil. Sejauh mana pihak manajemen lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, 4). Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi, 5). Orientasi *team*. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada *team* daripada individu-individu, 6). Keagresifan/*aggressiveness*. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai, 7). Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan.

Fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponsnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan.

Budaya organisasi memiliki 2 fungsi utama, yaitu: 1). Sebagai proses integrasi internal, di mana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan

yang lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerja sama secara efektif, 2). Sebagai proses adaptasi eksternal, di mana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Menurut Sunyoto (2015:153), ada 3 tipe budaya organisasi, yaitu 1). Budaya konstruktif. Budaya konstruktif adalah budaya di mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan akan aktualitas diri, penghargaan, dan persatuan, 2). Budaya pasif-defensif. Budaya ini bercirikan keyakinan keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dengan penghindaran, 3). Budaya agresif-defensif. Budaya ini mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2007:148): 1).

Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat, 2). Pengarahan yaitu sejauhmana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, 3). Integrasi yaitu sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi, 4). Dukungan manajemen yaitu sejauhmana organisasi memberi dukungan dalam upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan, 5). Kontrol yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan berpedoman peraturan yang telah ditetapkan, 6). Sistem imbalan yaitu sejauhmana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya didasarkan atas prestasi kerja pegawai, 7). Pola komunikasi yaitu sejauhmana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Wibowo (2010:7), Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:9), Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja tinggi para karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuannya.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci. Penilaian kinerja bagi organisasi adalah : a). Penyesuaian- penyesuaian kompensasi, b). Perbaikan kinerja, c). Kebutuhan latihan dan pengembangan, d). Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, dan perencanaan tenaga kerja, e). Untuk kepentingan penelitian karyawan, f). Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka kinerja individual dapat diukur berhubungan dengan pekerjaan, mengacu pada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target personil, tim, departemen dan instansi serta penegak nilai dasar instansi.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:16) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah : a). Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa, b). Untuk mengukur sejauhmana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya., c). Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan, d). Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan, e). Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan, f). Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik, g). Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya, h). Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan karyawan, i). Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan, j). Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

Indikator Kinerja menurut Hasibuan (2012:105) yaitu : 1). Kesetiaan, diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi, 2). Prestasi kerja, merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas, 3). Kedisiplinan berarti sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya, 4) Kerja sama, diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan

tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik, 5). Kecakapan, yang diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, 6). Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2010:86), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : 1). Faktor Individu. Secara psikologis. Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan kerja sehari-hari, 2). Faktor Lingkungan Organisasi. Ini sangat menunjang individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kerangka Pemikiran

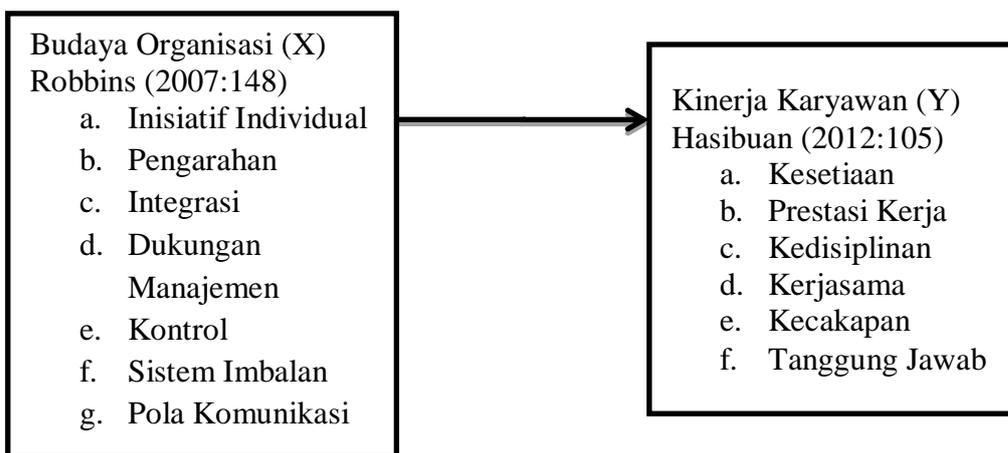
Menurut Sugiyono (2013:158), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel dependen (budaya organisasi) dan variabel independen (kinerja karyawan).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkatkan dan sebaliknya.

Dibawah ini disajikan kerangka pemikiran :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:134), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Palembang.

PROSEDUR PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38).

Dalam penelitian ini ada 2 variabel yang diteliti yaitu t: 1). Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel terikat. Variabel bebas dalam

penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X). 2). Variabel terikat (variabel Dependen), adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

Operasional Variabel

Merupakan upaya penelitian secara rinci yang meliputi variabel, definisi dan indikator dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

TABEL 2
VARIABEL, DEFINISI, INDIKATOR, SKALA

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Budaya Organisasi (x)	Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Robbins dan Judge (2007:148)	a. Inisiatif Individual b. Pengarahan c. Integrasi d. Dukungan Manajemen e. Kontrol f. Sistem Imbalan g. Pola Komunikasi Robbins (2007:148)	Ordinal
2	Kinerja Karyawan (y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012:9)	a. Kesetiaan b. Prestasi Kerja c. Kedisiplinan d. Kerjasama e. Kecakapan f. Tanggung Jawab Hasibuan (2012:105)	Ordinal

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT. Pos Indonesia Palembang berjumlah 197 orang pegawai tetap.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013:116).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu

menggunakan sample random sampling yaitu yang besarnya ditarik dari sebuah populasi yang diketahui besarnya disebut misalkan N, sehingga unit dalam sampel mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Untuk menghitung jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut : $n = \frac{N}{N.d^2+1}$

Dimana :

N : Jumlah Populasi

n : Jumlah Sampel

d : Persentase yang ditetapkan

Ukuran sampel ditentukan dengan tingkat presisi sebesar 10%. Sehingga dengan menggunakan rumus didapatkan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

$$n = \frac{197}{197.0,10^2 + 1}$$

$$n = \frac{197}{197.0,01 + 1}$$

$$n = \frac{197}{1,97 + 1}$$

$$n = \frac{197}{2,97}$$

Berdasarkan perhitungan diatas jumlah sampel digenapkan menjadi 66 responden.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah diartikan penelitian berdasarkan ciri-ciri keilmuan yaitu rasional (terjangkau akal), empiris (bisa diamati indera manusia) dan sistematis (menggunakan tahapan tertentu yang bersifat logis).

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2009:9) metode deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data yang telah terkumpul sehingga dapat membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dengan menggunakan metode ini dapat diketahui mengenai gambaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Palembang.

Sumber Data

Sumber data meliputi : 1). Data Primer. Menurut Sugiyono (2012:62), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan. Data diperoleh dengan cara membagikan kuisisioner kepada para karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero)

$$n = 66,329$$

Kantor Palembang. 2). Data Sekunder .Menurut Sugiyono (2012:62), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai macam tulisan seperti laporan perusahaan, data perusahaan, buku, jurnal, artikel, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner. Menurut Syofian Siregar (2013:44) Kuesioner adalah suatu tehnik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

Skala Pengukuran

Jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner dalam bentuk *checklist* diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2013:93) skala *likert* merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Bentuk jawaban dari *skala Likert* terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Dengan *skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan

akan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban

setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

TABEL 3
SKALA PENGUKURAN

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2013:94)

Uji Instrumen Penelitian

Menurut Syofian Siregar (2013:75) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang pengolahannya diselesaikan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.

Uji Validitas

Priyatno (2011:176) mengemukakan uji validitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur berupa kuisioner, skala atau angket, apakah alat tersebut telah mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Menurut Sugiyono (2013:286), cara yang dipakai dalam pengujian tingkat validitas adalah analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\{(\sum X^2 - (\sum X)^2)\}n\{(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien Korelasi Validitas
- X : Skor Item Variabel Bebas (budaya Organisasi)
- Y : Skor Total Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
- n : Jumlah Responden/Sampel

Setelah semua korelasi untuk setiap pertanyaan dengan skor total diperoleh, nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan nilai kritik. Selanjutnya, jika nilai koefisien korelasi

product moment dari suatu pertanyaan tersebut berada diatas nilai tabel kritik, maka pertanyaan tersebut signifikan.

Uji Reliabilitas Instrumen

Priyatno (2011:176) mengemukakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keabsahan instrumen penelitian. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *cornbach's alpha* (α)

lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian ini menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split half*) yang di rumuskan: $r = \frac{2 \cdot r_b}{1+r_b}$

Keterangan :

r = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Menurut Priyanto (2012:144) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample KolmogorovSmirnov* dengan residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan analisis normal *probability plots* yang dapat dideteksi dengan

melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut : 1). Jika data menyebar sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, maka hal ini ditunjukkan pada distribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas, 2). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafik maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga persamaan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Teknik Analisis Data Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2013:293) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi. Secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$Y' = a + b \times e$$

Keterangan

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien

e = error

X = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

n = Jumlah Data

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2013:287), analisis data yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.yaitu dengan menggunakan analisis data korelasi *product moment*. koefisien korelasi dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi Antara Variabel X dan Y
 X = Nilai Variabel Budaya Organisasi
 Y = Nilai Variabel Kinerja Karyawan
 n = Jumlah Data

Selanjutnya peneliti menginterpretasi koefisien korelasi sesuai dengan tabel berikut ini :

TABEL 4
INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,19	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,39	Rendah
3	0,40 – 0,59	Sedang
4	0,60 – 0,79	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:287)

Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013:338) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien Determinasi,

r^2 = Koefisien Korelasi

Pengujian Hipotesis Penelitian (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2013:288), uji statistik-t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*.

Langkah – langkah dalam pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan Ho dan Ha
 $H_o : b_i = 0$
 Variabel *independent* secara parsial tidak ada pengaruh yang

signifikan terhadap variabel *dependent*.

$H_a : b_i \neq 0$

Variabel *independent* secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

2. Menentukan *level of signifikansi* 5% ($\alpha = 0,05$).
3. Kriteria pengujian :
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_o diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Distribusi Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 7
HASIL UJI NORMALITAS DISTRIBUSI DATA DENGAN
UJI KOLMOGOROV-SMIRNOV

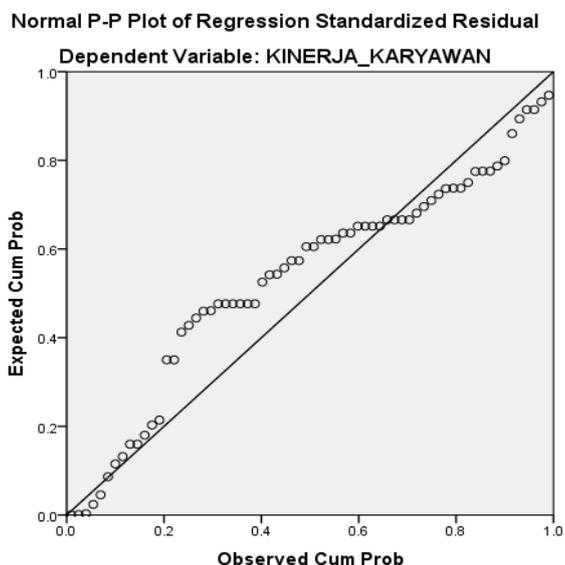
No	Variabel	$\alpha = 0,05$ atau 5%	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X)	0,187 > 0,05	Normal
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,118 > 0,05	Normal

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan hasil uji *one sample kolmogorov-smirnov* test-distribusi normal menunjukkan nilai. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* budaya organisasi (X) sebesar 0,187>0,05 sehingga H_0 diterima H_a ditolak dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,118>0,05 H_0 ditolak , H_1 diterima. Pengujian normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Pengujian

dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot yang diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut :

GRAFIK 1



Sumber: Data Olahan 2016

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis normal dan mengikuti

arah garis diagonal grafik, maka hal ini ditunjukkan pada distribusi normal

sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Validitas Instrumen

Priyatno (2012:176) mengemukakan uji validitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur berupa kuisisioner, skala atau angket, apakah alat tersebut telah mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Butir-butir pernyataan dalam kuesioner dari masing-masing variabel

penelitian diuji validitasnya dengan membandingkan nilai *correlated item-total correlations* (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dicari pada taraf signifikan sebesar 0,05 dan jumlah data sebanyak 66 sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,242. Perhitungan nilai r_{hitung} variabel budaya organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS *versi 22 for windows* yaitu dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 8
HASIL UJI VALIDITAS

No.	Item Pertanyaan	r_{tabel}	r_{hitung}	Kriteria	Keterangan
Variabel Budaya Organisasi (X)					
1	Pertanyaan 1	0,242	0,538	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pertanyaan 2	0,242	0,450	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pertanyaan 3	0,242	0,466	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pertanyaan 4	0,242	0,516	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pertanyaan 5	0,242	0,351	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pertanyaan 6	0,242	0,370	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pertanyaan 7	0,242	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pertanyaan 8	0,242	0,362	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pertanyaan 9	0,242	0,436	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pertanyaan 10	0,242	0,415	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pertanyaan 11	0,242	0,373	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pertanyaan 12	0,242	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pertanyaan 13	0,242	0,418	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pertanyaan 14	0,242	0,473	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)					
1	Pertanyaan 1	0,242	0,537	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pertanyaan 2	0,242	0,475	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pertanyaan 3	0,242	0,575	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pertanyaan 4	0,242	0,535	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pertanyaan 5	0,242	0,508	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pertanyaan 6	0,242	0,644	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pertanyaan 7	0,242	0,522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pertanyaan 8	0,242	0,465	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pertanyaan 9	0,242	0,591	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pertanyaan 10	0,242	0,359	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pertanyaan 11	0,242	0,86	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pertanyaan 12	0,242	0,605	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data olahan 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} . Untuk sampel sebanyak 66 karyawan, yaitu 0,242. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Priyatno (2012:176) mengemukakan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur berupa kuisioner,

skala atau angket, apakah alat tersebut telah mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X) dengan menggunakan SPSS versi 22.0 for windows yaitu dengan hasil.

TABEL 9
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X DAN VARIABEL Y

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X)	0,654 > 0,6	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,752 > 0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2016

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's alpha* variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan sebesar 0,654 > 0,6 dan 0,752 > 0,6. Karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perhitungan analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 10
HASIL ANALISIS REGRESI SEDERHANA

No	Keterangan	Nilai
1.	α (<i>constant</i>)	11,992
2.	b (Budaya Organisasi)	0,624
3.	e (<i>error</i>)	3.066

Sumber: Data Olahan 2016

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:
Diperoleh persamaan:

$Y' = \alpha + bx + e$
 $Y' = 11,992 + 0,624 X + 3,066$
Nilai konstanta (a) = 11,992 artinya apabila tidak ada budaya organisasi ($X = 0$), maka kinerja

karyawan adalah 11,992. Nilai Koefisien regresi $b = 0,624$ artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,624 satuan. Sebaliknya jika variabel budaya organisasi diturunkan satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,624 satuan. Dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai error (e) = 3.066, berarti banyaknya kesalahan dalam kinerja

karyawan. Sebagai pedoman jika *standard error of the estimate* kurang dari standar deviasi variabel Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai variabel Y.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 11
HASIL UJI KOEFISIEN KORELASI
Correlations

VARIABEL	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
BUDAYA ORGANISASI	1	,595** ,000 66
KINERJA KARYAWAN	,595** ,000 66	1 66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r pada bab sebelumnya, diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,595 yang berada pada *range* 0,40 – 0,59. Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti ada hubungan antara

budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi dengan bantuan *SPSS versi 22* dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

TABEL 12
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.585 ^a	.342	.332	3.066

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan 2016

$R = r^2 \times 100\%$
 $R = 0,342 \times 100\%$
 $R = 34,2\%$

Dalam hal ini nilai R square diperoleh sebesar 0,342, artinya budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan

sebesar 34,2%, sedangkan 65,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti..

Hasil Uji Hipotesis t (Uji-t)

Hasil uji hipotesis t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 13
HASIL UJI-t
Coefficients^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.992	6.388		1.877	.065
BUDAYA ORGANISASI	.624	.108	.585	5.765	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Data Olahan 2016

Hasil uji-t untuk variabel budaya organisasi (X) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,765 > 1,699$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau nilai signifikan t (0,000) lebih kecil dari $\alpha / 2$ atau 0,025 adalah hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, ini berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Palembang.

Pembahasan

Dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang diperoleh Hasil koefisien korelasi sederhana (R) diperoleh sebesar 0,585 yang berarti hubungan antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sedang. Sedangkan pengujian nilai R square variabel bebas adalah sebesar 0,342

sehingga dalam penelitian ini budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,2%, sedangkan 65,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Hasil uji-t untuk variabel budaya organisasi (X) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,765$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas 0,05, didapat t_{tabel} sebesar 1,699. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang positif dan signifikan ini berarti apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya

organisasi cukup berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Budaya yang ada dalam PT Pos Indonesia yang selama ini sudah baik namun perlu ditingkatkan dan budaya organisasi yang masih kurang baik harus diperbaiki khususnya mengenai adanya perbedaan persepsi karyawan dan persepsi pimpinan yang akan berdampak terhadap keharmonisan sehingga akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang pada tingkat sedang yaitu 58,5%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

SARAN

1. Kepada pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang, hendaknya dapat melakukan pendekatan dan pembinaan kepada para karyawan agar terjalin hubungan yang lebih harmonis dan terjalin komunikasi yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.
2. Bagi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang, hendaknya lebih mengikuti instruksi dan aturan yang telah disepakati oleh pemimpin agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien,
3. Untuk Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan

dan menambah variabel lain selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Halimunthe, Dafsar Halim, (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai: (studi pada Dinas informasi Komunikasi dan Pengelolaan Data Elektronik Medan)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam. Bandung: Rafika Aditama
- Permanaputra, Adityawardana. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)*. S1 thesis. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Pratama, Yoga. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*. FISIP UI.
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar*. FE Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Priyatno, Duwi, 2012, *Step By Step IMB SPSS 22: Analisis Data*

- Statistik*, C.V ANDI Offset, Yogyakarta.
- Riduwan, 2013, *Belajar Mudah Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. Cetakan ke-5. 2013. New Jersey, New York : Prentice Hall International Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Siregar, Sofiyan, (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, cetakan pertama, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian bisnis (Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Cetakan ke-19. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, 2011, *Perilaku Organisasi*, CV. Andi Offse, Yogyakarta.
- Umam, Khairul, 2010, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung.
- Wahjono, Sentor Imam, 2010, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. edisi revisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.