

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung
Barat)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

ADINDA TRI ENDRAYASIN

C1160186

Pembimbing :

SIR KALIFATULLAH ERMAYA, S.T., S.M., M.M.



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA (IKOPIN)
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti
Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat)**

Nama Mahasiswa : Adinda Tri Endrayasin

Nomor Pokok : C1160186

Program Studi : S1-Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Pembimbing,



Sir Kalifatullah Ermaya, S.T., S.M., M.M.

Direktur Program Studi,



Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc.

MOTTO

“Tak selamanya langit itu kelam.
Suatu saat ‘kan cerah juga.
Hiduplah dengan sejuta harapan.
Habis gelap terbitlah gelap”.

-Rhoma Irama-

“Hidup ini seperti sepeda.
Agar tetap seimbang, kau harus terus
bergerak”.

-Adinda Tri Endrayasin-

IKOPIN

ABSTRACT

Adinda Tri Endrayasin (2020), The Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study at Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti, Cisarua Sub-District, West Bandung District) under the guidance of Sir Kalifatullah Ermaya.

The Sarwa Mukti Village Unit Cooperative (KUD) which is located in the Cisarua District area was established on March 14, 1974, with a legal entity number: 7062.B / BH / DK-10/12. KUD Sarwa Mukti has four business units, Dairy Cattle Business Unit, Store Business Unit (waserda), Livestock Food Production Unit (MAKO), and Loan and Saving Unit (USP).

The purpose of this research is to explain the effect of organizational culture variables on employee performance variables at KUD Sarwa Mukti.

This research uses a quantitative approach and sampling techniques in this study using the selected Non Probability Sampling technique or it can be called saturated sampling (census study), The sample of yhe research is all employees of KUD Sarwa Mukti, totaling 41 employees. The data is analyzed with simple regression and using SPSS for Windows Release Version 25.0.

The result shows: (1) Organizational Culture at KUD Sarwa Mukti had a fair criteria (2) Employee performance at KUD Sarwa Mukti had a fair criteria (3) There was a strong effect between organizational culture variables partially on employee performance variables. The research that has been done proves a significant effect.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, and Cooperatives.

IKOPIN

ABSTRAK

Adinda Tri Endrayasin (2020), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat) dibawah bimbingan Sir Kalifatullah Ermaya.

Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti yang terletak di daerah Kecamatan Cisarua berdiri pada tanggal 14 Maret 1974 dengan badan hukum nomor: 7062.B/BH/DK-10/12. KUD Sarwa Mukti memiliki empat unit usaha, diantaranya yaitu : Unit Usaha Sapi Perah, Unit usaha waserda, Unit usaha produksi makanan ternak (MAKO), dan Unit simpan pinjam (USP).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan pada KUD Sarwa Mukti.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih atau bisa disebut dengan sampling jenuh (studi sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KUD Sarwa Mukti yang berjumlah 41 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan menggunakan data analisis program SPSS *for windows Release* Versi 25,0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi Pada KUD Sarwa Mukti mendapat hasil Cukup Baik (2) Kinerja Karyawan Pada KUD Sarwa Mukti Mendapat hasil Cukup Baik (3) Adanya pengaruh yang kuat antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan membuktikan pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan Koperasi

IKOPIN

RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama Adinda Tri Endrayasin adalah anak ketiga dari tiga bersaudara yang dibesarkan dari keluarga pasangan Bapak Endrat Moko dan Ibu Nani Rosita yang dilahirkan pada hari Kamis, tanggal 22 Oktober 1998. Kakak pertama penulis bernama Nandra Monita dan Kakak kedua penulis adalah Shinta Kharisma. Alamat rumah di Perum Pasir Kawung Endah Blok B1 No 12 RT.001/RW.006, Desa Cimekar, Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Penulis memulai pendidikan formal di TPA Tunas Mekar pada tahun 2002, melanjutkan pendidikan di TK Suka Haji pada tahun 2003 sampai tahun 2004, melanjutkan pendidikan di SDN Cikalang pada tahun 2004 sampai dengan tahun 2010, melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Cileunyi pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2013, kemudian pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2016 melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Mekar Arum Bandung.

Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan formal di perguruan tinggi Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) dengan mengambil jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Jenjang S1. Penulis masih melanjutkan perkuliahan S1 Manajemen sampai ditulis skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan program pendidikan Strata 1 (S1) di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) tepat pada waktunya. Dengan menyelesaikan tugas akhir Skripsi berjudul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat.**

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) dan juga sebagai bentuk pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh selama kurang lebih empat tahun menempuh perkuliahan di IKOPIN, khususnya dalam ilmu Manajemen dan Manajemen SDM. Selama menempuh pendidikan di IKOPIN sampai terselesaikannya penulisan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik dalam bentuk dukungan moril maupun materil. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada,

Yang terkhusus, teristimewa, yang tercinta dan selalu yang pertama Allah SWT yang menjadi sumber kekuatan dan selalu setia memberikan berkat yang melimpah setiap hari disepanjang hidup penulis, melalui malaikat-Nya di dunia yaitu Ayahanda Endrat Moko, Ibunda Nani Rosita, Tete Nandra Monita dan Tete Shinta Kharisma yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, semangat, dukungan

moril dan materil yang tak pernah putus kepada penulis dari terlahir sampai saat ini kepada penulis.

Tidak lupa penulis juga mengucapkan beribu terima kasih kepada orang-orang yang juga membantu penulis dalam memberikan dukungan, bimbingan, dan berbagai bantuan dalam menyelesaikan pendidikan di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) yang antara lain kepada:

1. Yang terhormat Bapak Sir Kalifatullah Ermaya, S.T., S.M., M.M., selaku Dosen Pembimbing terima kasih banyak atas bimbingan, selalu memberi semangat, selalu sabar dan arahannya.
2. Yang terhormat Ibu Dr. Ami Purnamawati, S.E., M.Si., selaku Dosen Penelaah Konsentrasi atas bimbingan dan arahannya.
3. Yang terhormat Bapak Drs. H. Shofwan Azhar Solihin, M.Sc., selaku Dosen Penelaan Koperasi atas bimbingan dan arahannya.
4. Yang terhormat Bapak DR. (HC) Ir. Burhanudin Abdullah, M.A., selaku ketua prodi Manajemen.
5. Yang terhormat Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc., selaku ketua prodi Manajemen.
6. Seluruh Dosen, Karyawan dan Satpam Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).
7. Seluruh pengurus, pengawas dan karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat atas kesempatan, baik informasi dan ilmu aplikatif yang diberikan kepada penulis.
8. Edwar Rinaldi, yang telah dengan sabar mendengar keluh kesahku, menunggu lama dikampus, bulak-balik jemput dan nganterin ke kampus, memberikan

perhatian, selalu memberikan motivasi dan do'a yang tiada henti, serta selalu bersedia ada. Terima kasih atas semuanya.

9. Sahabatku Afnan Mardhatillah, terima kasih telah membagi kenangan indah selama kita bersama, telah mendengar curhatku, telah menjadi teman main, teman berantem dan telah memberikan semangat serta dukungan dan juga tidak akan pernah terlupakan. Semoga silaturahmi kita selalu tetap terjaga.
10. Sahabat-sahabatku, Gilang Permana Aji, Anggia Aprianda, dan Yogie Andreas, terima kasih telah membagi kenangan indah selama kita bersama, memberikan semangat dan dukungan, serta tidak akan pernah terlupakan. Semoga silaturahmi kita selalu tetap terjaga.
11. Tim wadidaw, teman-teman seperjuangan di PKL Banjar Cinta, Dewi, Mitha, Inneke, Icha, Ira, Gina, Dewii dan Resmi, terima kasih banyak telah membagi kenangan indah selama kita bersama waktu di banjar dan tidak akan pernah terlupakan. Semoga silaturahmi kita selalu tetap terjaga.
12. Temanku Siti yang senantiasa memberikan informasi dan mengingatkan penulis saat penulisan skripsi, terima kasih banyak. Semoga silaturahmi kita tetap terjaga.
13. Seluruh mahasiswa kelas C 2016 dan mahasiswa konsentrasi manajemen SDM kelas A.
14. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan, yang pada kesempatan ini telah memberikan bantuan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna yang disebabkan karena keterbatasan pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan referensi yang dimiliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan dimasa mendatang.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Jatinangor, November 2020

Penulis



IKOPIN

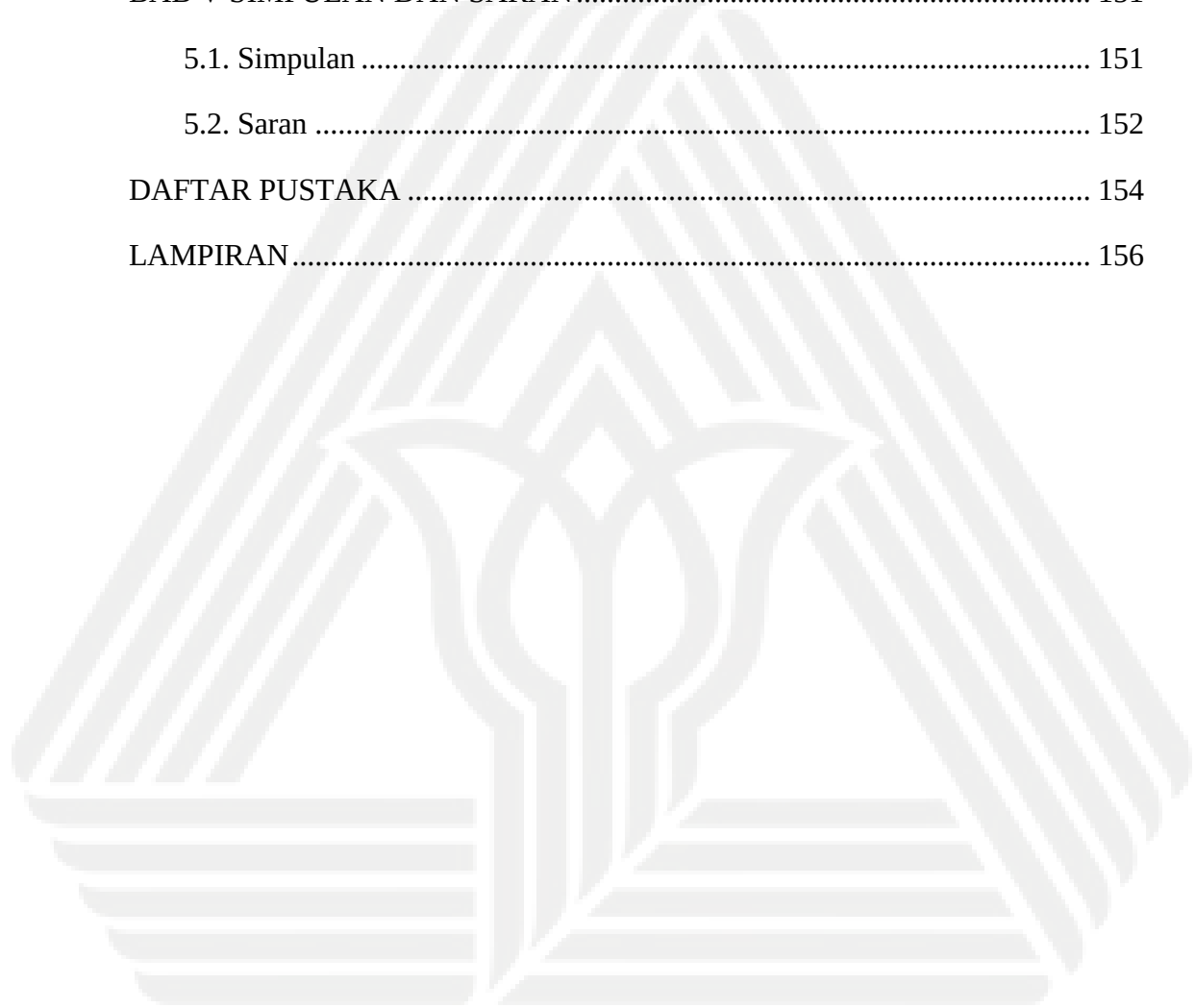
DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
RIWAYAT HIDUP.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1. Maksud Penelitian.....	9
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	10
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	10
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	11
2.1. Pendekatan Masalah.....	11
2.1.1. Pendekatan Perkoperasian.....	11
2.1.2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3. Pendekatan Budaya Organisasi.....	25
2.1.4. Pendekatan Kinerja Karyawan.....	30
2.1.5. Peneliti Terdahulu.....	37
2.1.6. Kerangka Pikir.....	37

2.2. Hipotesis Penelitian	40
2.3. Metode Penelitian	41
2.3.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	41
2.3.2. Data yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel)	41
2.3.3. Sumber Data dan Cara Menentukannya	44
2.3.4. Teknik Pengambilan Data.....	46
2.3.5. Teknik Analisis Data	47
2.3.6. Tempat Penelitian	62
2.3.7. Jadwal Waktu Penelitian.....	62
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	63
3.1. Keadaan Umum Organisasi	63
3.1.1. Sejarah Terbentuknya Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti.....	63
3.1.2. Struktur Organisasi KUD “Sarwa Mukti”	66
3.2. Keanggotaan Koperasi	73
3.3. Kegiatan Usaha Dan Permodalan KUD “Sarwa Mukti”	75
3.3.1. Kegiatan Usaha KUD “Sarwa Mukti”	75
3.3.2. Keadaan Keuangan KUD “Sarwa Mukti”	79
3.4. Implementasi Jatidiri Koperasi	89
3.4.1. Penerapan Definisi Koperasi	89
3.4.2. Penerapan Prinsip-Prinsip Koperasi	91
3.4.3. Penerapan Nilai-Nilai Koperasi	94
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	99
4.1. Identifikasi Responden.....	99
4.2. Budaya Organisasi di KUD Sarwa Mukti.....	100
4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Budaya Organisasi.....	100

4.2.2. Dimensi Inisiatif Individual	101
4.2.3. Dimensi Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko	104
4.2.4. Dimensi Arah	107
4.2.5. Dimensi Integrasi	109
4.2.6. Dimensi Dukungan Dari Manajemen	111
4.2.7. Dimensi Kontrol	114
4.2.8. Dimensi Identitas	116
4.2.9. Dimensi Sistem Imbalan	119
4.2.10. Toleransi Terhadap Konflik	121
4.2.11. Pola-Pola Komunikasi	123
4.3. Kinerja Karyawan KUD Sarwa Mukti	129
4.3.1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	129
4.3.2. Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)	130
4.3.2. Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>)	132
4.3.3. Tanggung Jawab (<i>Responsible</i>)	134
4.3.4. Inisiatif (<i>Initiative</i>)	136
4.3.5. Organisasi (<i>Cooperation</i>)	137
4.4. Hasil Uji asumsi klasik	141
4.4.1. Uji Normalitas	141
4.4.2. Uji Linearitas	143
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	144
4.5. Hasil Uji Hipotesis	145
4.5.1. Uji Regresi Sederhana	145
4.5.2. Uji T	147
4.5.3. Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	148

4.5.4. Uji Koefisien Determinasi (KD).....	148
4.5.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	149
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	151
5.1. Simpulan.....	151
5.2. Saran.....	152
DAFTAR PUSTAKA.....	154
LAMPIRAN.....	156



IKOPIN

DAFTAR TABEL

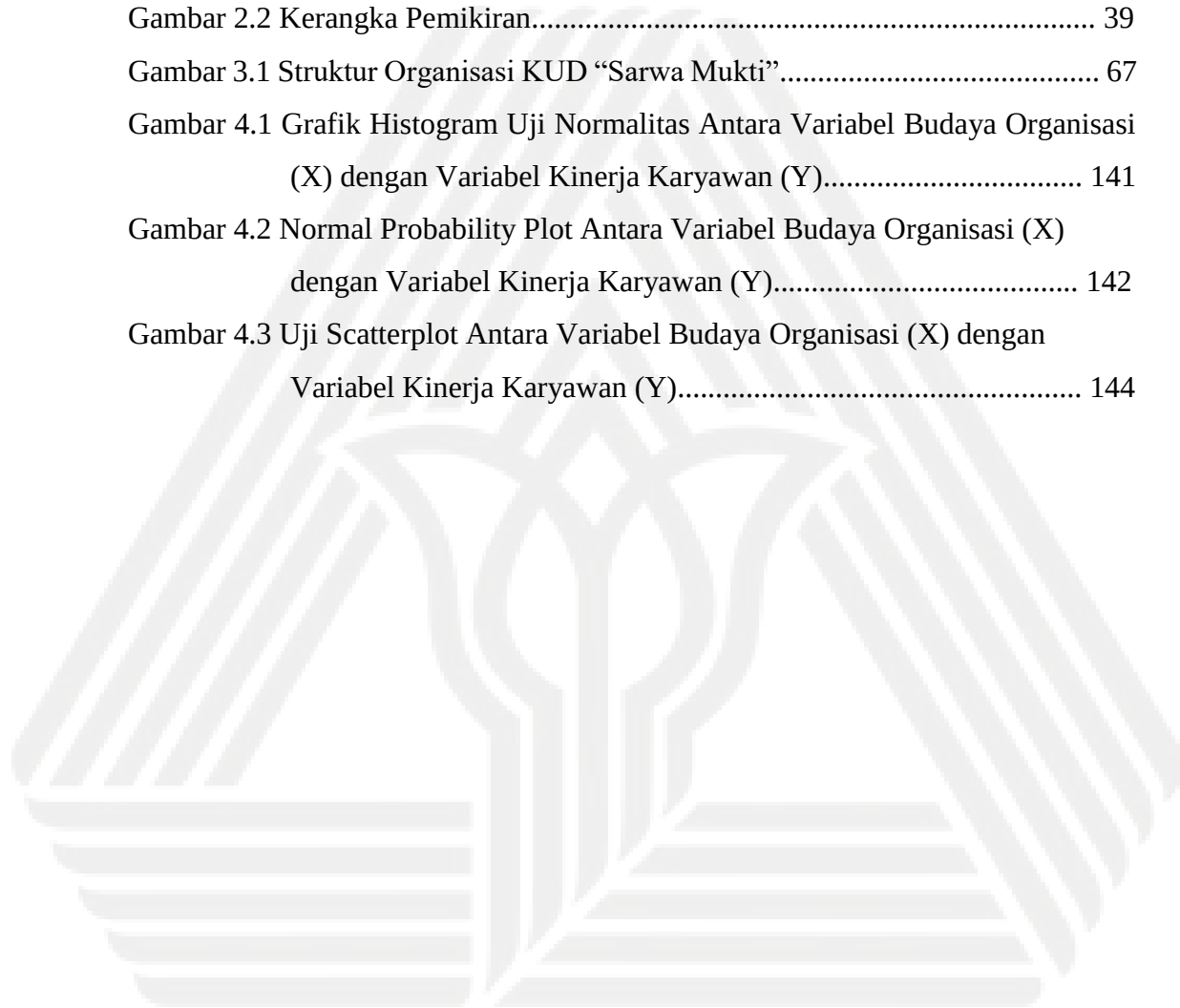
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan KUD Sarwa Mukti Tahun 2015-2019.....	4
Tabel 1.2	Pencapaian Target SHU/Laba Bersih KUD Sarwa Mukti.....	4
Tabel 2.1	Peneliti Terdahulu.....	37
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 2.3	Bobot Nilai Setiap Pertanyaan.....	51
Tabel 2.4	Kelas Interval.....	53
Tabel 2.5	Tanggapan Responden Terhadap Masing-masing Indikator Budaya Organisasi.....	53
Tabel 2.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi.....	54
Tabel 2.7	Kelas Interval.....	55
Tabel 2.8	Tanggapan Responden Terhadap Masing-masing Indikator Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 2.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 2.10	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	60
Tabel 2.11	Interpretasi Nilai Koefisien Determinasi r^2	61
Tabel 2.12	Tabel Jadwal Penelitian.....	62
Tabel 3.1	Jumlah karyawan KUD “Sarwa Mukti” Tahun 2019.....	73
Tabel 3.2	Perkembangan Anggota KUD “Sarwa Mukti” Tahun 2015-2019.....	75
Tabel 3.3	Perkembangan Unit Usaha Susu Sapi Perah Tahun 2015-2019.....	76
Tabel 3.4	Perkembangan Unit Usaha Warung Serba Ada (WASERDA) Tahun 2015-2019.....	78
Tabel 3.5	Perkembangan Unit Usaha Simpan Pinjam Tahun 2015-2019.....	79

Tabel 3.6	Perkembangan Modal Sendiri KUD “Sarwa Mukti” Tahun 2015-2019.....	81
Tabel 3.7	Perkembangan Modal Asing KUD “Sarwa Mukti” Tahun 2015-2019.....	82
Tabel 3.8	Analisis Struktur Modal Debt to Equity Ratio (DER).....	83
Tabel 3.9	Likuiditas KUD “Sarwa Mukti” Tahun 2015-2019.....	84
Tabel 3.10	Standar Penilaian Rasio Likuiditas (<i>Current Ratio</i>).....	85
Tabel 3.11	Solvabilitas KUD “Sarwa Mukti” Tahun 2015-2019.....	86
Tabel 3.12	Standar Penilaian Rasio Solvabilitas (Debt to Total Assets Ratio).....	87
Tabel 3.13	Rentabilitas KUD “Sarwa Mukti” tahun 2015-2019.....	87
Tabel 3.14	Standar Penilaian Rasio Rentabilitas (Retruns On Assets).....	88
Tabel 3.15	Penerapan Definisi Koperasi di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat.....	89
Tabel 3.16	Penerapan Prinsip-prinsip Koperasi di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat.....	91
Tabel 3.17	Penerapan Nilai-nilai Koperasi di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat.....	95
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	99
Tabel 4.2	Klasifikasi Karyawan Berdasarkan Pendidikan Formal.....	99
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	100
Tabel 4.4	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Inisiatif Individual.....	102
Tabel 4.5	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko.....	105
Tabel 4.6	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Arah.....	108
Tabel 4.7	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Integrasi.....	110
Tabel 4.8	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Dukungan Dari Manajemen.....	112
Tabel 4.9	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kontrol.....	114
Tabel 4.10	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Identitas.....	117
Tabel 4.11	Jawaban Responden Terhadap Dimensi Sistem Imbalan.....	119

Tabel 4.12 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Toleransi Terhadap Konflik.....	121
Tabel 4.13 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pola-pola Komunikasi....	123
Tabel 4.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Budaya Organisasi.....	125
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	129
Tabel 4.16 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>).....	130
Tabel 4.17 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>).....	132
Tabel 4.18 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab (<i>Responsible</i>).....	134
Tabel 4.19 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Inisiatif (<i>initiative</i>).....	136
Tabel 4.20 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Organisasi (<i>Cooperation</i>).....	138
Tabel 4.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Kinerja Karyawan.....	139
Tabel 4.24 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Untuk Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	142
Tabel 4.25 Hasil Uji Linearitas.....	144
Tabel 4.26 Uji Glesjer.....	145
Tabel 4.27 Hasil Analisis Linier Sederhana.....	146
Tabel 4.28 Hasil Uji T.....	147
Tabel 4.29 Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	148
Tabel 4.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD).....	149

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosio Ekonomi.....	15
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KUD “Sarwa Mukti”.....	67
Gambar 4.1 Grafik Histogram Uji Normalitas Antara Variabel Budaya Organisasi (X) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	141
Gambar 4.2 Normal Probability Plot Antara Variabel Budaya Organisasi (X) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	142
Gambar 4.3 Uji Scatterplot Antara Variabel Budaya Organisasi (X) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	144



IKOPIN