

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen dalam organisasi diharapkan dapat mengkoordinasikan seluruh anggota organisasi agar berindak secara efektif dan efisien. Maka organisasi dituntut untuk menyelesaikan dengan keadaan lingkungan sekitarnya yang terus berkembang. Hal ini dibutuhkan organisasi agar tetap menjamin eksistensinya sehingga tetap efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya.

Faktor yang paling penting dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa ada peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak bagi sebuah organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya yang lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk di pererhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya

manusia yang ada dalam organisasi harus semakin diberdayakan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktifitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tujuannya untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Dalam rangka mencapai suatu visi, misi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama organisasi perusahaan dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam hal tersebut dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada manusia yang mengelolanya, ketika orang-orang yang didalamnya mengelola organisasi tersebut dengan baik dan berkualitas maka akan mendapatkan hasil yang baik.

Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang di anut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pekerja berperilaku serta menyebabkan para

pekerjaan memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan aktivitas organisasi. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Sikap lebih merupakan determinan perilaku karena sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Osada (2000), menjelaskan sikap kerja adalah tindakan yang akan diambil karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang di miliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (*Stephen P. Robbins 2008*).

Keith David dan John W. Newstrom dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi

anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan. Kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya budaya organisasi yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. budaya organisasi inilah yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Riska Pratiwi (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja karyawan sedangkan 68% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Peningkatan kinerja untuk mengembangkan budaya organisasi yang ada. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas tersebut menjadi identitas bagi organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai,

kepercayaan dan cara berperilaku menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu.

Tabel 1.1

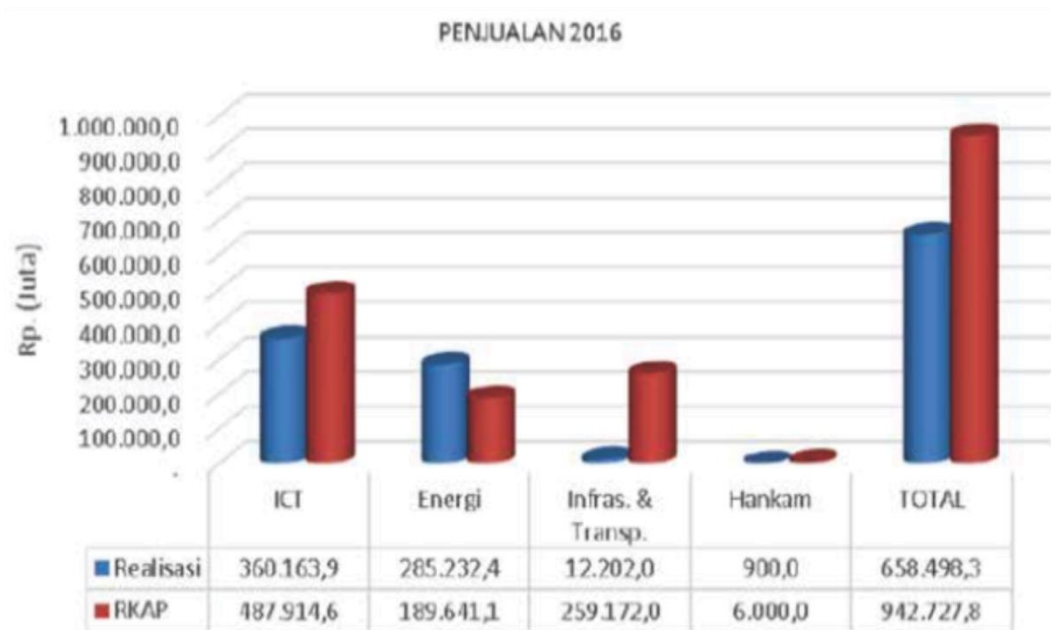
Budaya Organisasi PT. INTI (Persero) Bandung

No	Budaya Organisasi	Penjelasan
1	<i>Networking</i>	Untuk membangun sebuah kerjasama mulai dari keahlian, keuletan dan kepandaian melihat peluang.
2	<i>Trust</i>	Membangun kepercayaan dalam peningkatan kinerja yang baik.
3	<i>Team Work</i>	Membangun kerja sama tim untuk mencapai target yang sudah ditentukan sehingga mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
4	<i>Inovatif</i>	Membuat sesuatu yang baru untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber: PT INTI (Persero) Bandung (di olah oleh penulis 2018).

Dilihat dari Tabel di atas bahwa budaya organisasi PT INTI (Persero) sudah berusaha menerapkan budaya yang baik untuk mencapai suatu kinerja karyawan yang baik. Terbukti dengan adanya beberapa budaya organisasi yang ada di PT INTI (Persero). Terlihat bahwa budaya organisasi sangat di butuhkan dalam setiap perusahaan untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Budaya memberi gambaran besar mengenai bagaimana organisasi berfungsi dan dapat untuk memprediksi kerja seperti profitabilitas, pertumbuhan, inovasi, kualitas, dan juga mempengaruhi kinerja karyawan.



Sumber: Laporan Penjualan PT INTI (Persero) Tahun 2016.

Gambar 1.1

Grafik Laporan Penjualan PT.INTI (Persero) Tahun 2016.

Berdasarkan data dari laporan penjualan tahun 2016 PT INTI (Persero) dapat disimpulkan bahwa hasil penjualan perusahaan menurun dan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kerugian perusahaan yang disebabkan oleh penjualan yang menurun dan tidak mencapai target. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun dan kurangnya semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan proyek tepat waktu belum optimal. Maka dilihat dari laporan penjualan permasalahan yang terjadi di PT INTI (Persero) kurangnya kerjasama dari kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai kantor PT INTI (Persero) Bandung dapat diketahui masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, di sisi lain kinerja karyawan

pun masih ada masalah dalam mencapai target organisasi karena beberapa faktor perilaku karyawan ketika bekerja masih belum optimal.

Dari segi perilaku karyawan PT INTI (Persero) Bandung bahwa kurangnya kurangnya konsistensi karyawan terhadap peraturan yang berlaku serta memberi keteladanan dan menjaga komitmen, namun praktiknya masih terlihat karyawan yang kurang disiplin dan konsistensi terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilihat dari seringnya karyawan yang terlambat datang kerja.

Sifat pribadi yaitu sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Di lihat dari lingkungan bekerja PT INTI (Persero) Bandung para karyawan mampu beradaptasi dan bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, namun lemahnya menetapkan visi, misi perusahaan yang belum optimal sehingga ada karyawan yang tidak tau visi dan misi perusahaan.

Kualitas karyawan PT INTI (Persero) Bandung cukup bagus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dilihat dari kerapihan dan ketelitian dalam bekerja, namun masih ada karyawan yang kurang memiliki inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dan harus menunggu perintah dari atasan atau pimpinan.

Kuantitas karyawan PT INTI (Persero) Bandung dilihat dari hasil pekerjaan cukup baik karena bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang di rencanakan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan studi secara mendalam, yang di fokuskan pada pengaruh Budaya organisasi, untuk itu penulis melakukan penelitian lebih lanjut dan hasilnya di tuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kineja Karyawan di PT INTI (Persero) Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas. Dapat ditarik beberapa permasalahan yang ada di PT INTI (Persero) Bandung, yaitu :

1. Masih ada karyawan yang kurang disiplin dan konsistensi terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilihat dari seringnya karyawan yang terlambat datang kerja.
2. Lemahnya menetapkan visi, misi perusahaan yang belum optimal sehingga ada karyawan yang tidak tau visi dan misi perusahaan.
3. Karyawan tidak memiliki inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan sehingga harus menunggu perintah dari atasan atau pimpinan.
4. Belum optimal kinerja karyawan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan pertanyaan yang terjadi rumusan penelitian yang akan diteliti maupun sebagai batasan penelitian di antaranya :

1. Seberapa besar pengaruh budaya keterlibatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung ?
2. Seberapa besar pengaruh budaya konsistensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh budaya penghayatan misi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh budaya adaptabilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung ?
5. Seberapa besar pengaruh budaya keterlibatan, budaya konsistensi, budaya penghayatan misi, budaya adaptabilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam menggunakan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta memperoleh data tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan sikap kerja pegawai dengan tujuan utama sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi keterlibatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi konsistensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi penghayatan misi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi adaptabilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi keterlibatan, budaya konsistensi, budaya penghayatan misi, budaya adaptabilitas, secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - 1) Penelitian ini dapat memperkaya literatur dalam bidang karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.
 - 2) Dapat dijadikan sebagai sumber pemikiran untuk berkembang ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia dan sarana informasi bagi para pembaca yang akan mengadakan penelitian mengenai bidang yang sama.
2. Manfaat praktis
 - 1) Dapat menjadi alat penyelesaian masalah apabila terjadi masalah dalam organisasi tentunya apabila berhubungan dengan kepuasan kerja.

- 2) Dapat dijadikan pedoman dalam mengontrol kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2015) Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Pada penelitian ini budaya organisasi memiliki empat variabel independen yaitu Keterlibatan (*Involvement*) (X1), Konsisten (*Consistensi*) (X2), misi (*Mission*) (X3), Adaptabilitas (*Adaptability*) (X4). Serta satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

- a. Keterlibatan menurut *Dinson* (2000). keterlibatan merupakan faktor kunci dalam budaya organisasi. Keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi, struktur organisasi, biaya-biaya transaksi dan sebagainya. Nilai-nilai, norma-norma dan tradisi organisasi bisa merupakan konsensus bagi anggota organisasi untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Keterlibatan dalam hubungan efektivitas bukanlah hal yang baru karena telah banyak literature yang telah membahasnya. Gagasan pokoknya adalah efektivitas organisasi merupakan fungsi dari tingkat keterlibatan dan partisipasi dari anggota organisasi. Konsep ini mengemukakan bahwa tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi menciptakan kesadaran akan kepemilikan (*sense of ownership*) dan tanggung jawab (*Denison dan Mishra, 2000*). Dari

kesadaran ini timbul komitmen yang lebih besar pada organisasi dan kebutuhan yang lebih sedikit akan sistem control yang ketat.

Budaya organisasi keterlibatan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karena budaya organisasi keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi dan struktur organisasi untuk mencapai organisasi yang baik.

- b. Konsistensi menurut *Dinson* (2000). Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai, simbol dan peraturan-peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut metode melakukan bisnis, perilaku karyawan dan tindakan-tindakan bisnis lainnya (*pascale*, 1984; *Weick*, 1987, dalam *Denison dan Mishra*, 2000). Penelitian menunjukkan efektivitas terjadi karena organisasi tersebut konsisten dan terintegrasi secara baik. Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai-nilai inti bersama, para pemimpin dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan (walaupun mereka mempunyai perbedaan sudut pandang). Organisasi dengan sifat-sifat seperti ini mempunyai budaya yang khusus dan kuat secara signifikan mempengaruhi sikap perilaku anggota pada kemampuan mereka dalam mencapai kesepakatan dan melakukan tindakan-tindakan terkoordinasi. Teori konsistensi mengatakan bahwa makna bersama memiliki dampak positif karena para anggota organisasi bekerja berdasarkan kerangka kerja bersama mengenai nilai-

nilai dan keyakinan-keyakinan yang membentuk dasar mereka berkomunikasi.

Budaya organisasi konsistensi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karena konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai dan peraturan-peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut perilaku karyawan.

c. Misi menurut *Dinson* (2000). Penghayatan misi memberikan dua pengaruh besar pada fungsi organisasi yaitu sebagai berikut:

1). Menentukan manfaat dan makna dengan cara mendefinisikan peran sosial dan sasaran sosial dan sasaran eksternal bagi institusi serta mendefinisikan para individu berkenaan dengan peran institusi.

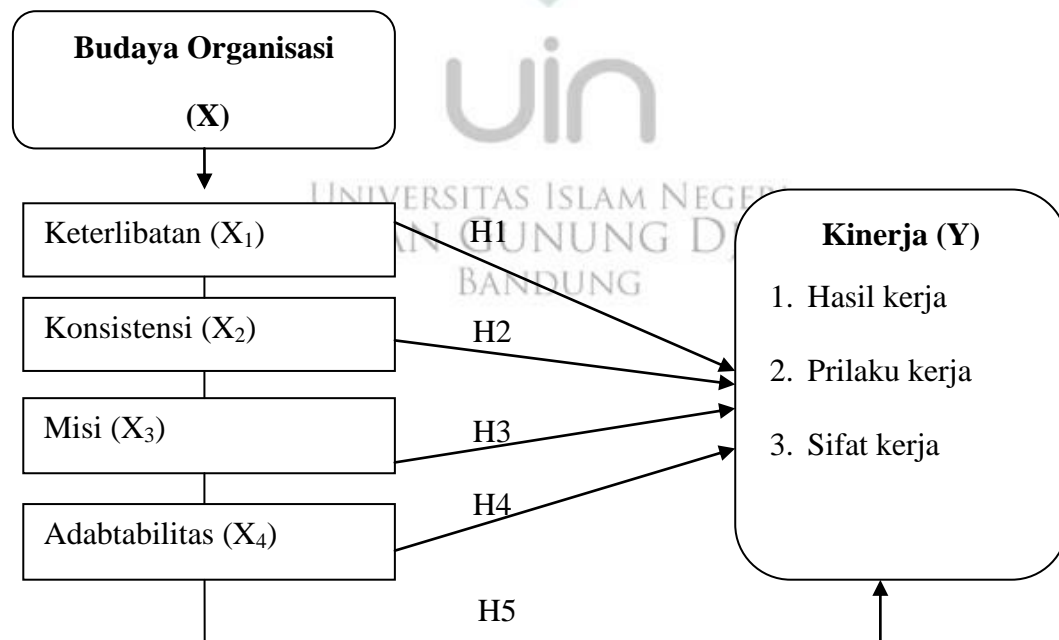
2). Memberikan kejelasan arah atau aturan. Kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran yang jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan para anggotanya. Organisasi yang berhasil mempunyai arah dan tujuan yang jelas didefinisikan dalam tujuan organisasi dan sasaran strategis dan tercermin tentang visi tentang akan bagaimana organisasi dimasa depan. Jika visi menggambarkan aspirasi organisasi dan akan seperti apa, maka misi menggambarkan organisasi dalam melakukan usaha, melayani pelanggan dan keahlian yang perlu dikembangkan untuk mencapai visi organisasi.

Budaya organisasi penghayatan misi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karena prinsip ini menunjukkan prinsip organisasi yang menjadikan anggota organisasi tegas dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Kesadaran akan misi memberikan arah sasaran yang jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan para anggotanya.

- d. Adaptabilitas *Dinson* (2000). Ada tiga aspek adaptabilitas yang mempunyai dampak efektivitas organisasi, yaitu kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal, kemampuan bereaksi pada lingkungan internal, dan kemampuan untuk berkreasi pada pelanggan internal maupun internal. Ketiga aspek di atas merupakan hasil perkembangan dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma dasar yang memberikan struktur dan arah bagi organisasi. Orang yang telah terintegrasi dengan baik seiring sangat sulit untuk dirubah. Integrasi ke dalam dan adaptasi keluar dapat menjadi rintangan, organisasi yang dapat beradaptasi digerakan oleh pelanggannya, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman untuk menciptakan perubahan. Mereka terus menerus meningkatkan kemampuan organisasi untuk memberikan nilai yang berharga bagi pelanggannya. Organisasi yang memiliki ciri tersebut dikatakan sebagai organisasi yang memiliki adaptabilitas karena indikator adaptabilitas adalah kemampuan menciptakan perubahan, fokus pada pelanggan, kemampuan organisasi untuk belajar.

Budaya organisasi Adaptabilitas berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karena prinsip ini menunjukkan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan lingkungan eksternal dalam melakukan perubahan internal organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

- e. *Robbins* (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang di anut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para pegawai. Semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, kuat budayanya.



Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Adapun dari penelitian terdahulu yang dijadikan dasar penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Ihsan Arrasyid (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Manbaul Huda Kota Bandung.	Budaya Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai
2	Esa Paisal Lesmana (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujung Berung.	Budaya Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3	Herdi Herdiana Rachman (2013)	Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.	Budaya Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4	Ahmad Jawahir Fauzi	Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Budaya Organisasi (X) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi

	(2016)	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Subang.	(Y)	secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
--	--------	---	-----	--

Sumber: Dari Skripsi di Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung dan diolah oleh penulis (2018)

Dari beberapa penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang terletak pada perbedaan jumlah variabel yang diteliti dan objek yang akan digunakan oleh penulis.

G. Hipotesis

Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji Uma Sekaran (2013).

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terdapat rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dapat bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2013).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, penulis mengajukan hipotesis penelitian yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (persero) Bandung”, dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Hipotesis 1

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya keterlibatan kompetisi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya keterlibatan kompetisi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya konsisten secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya konsisten secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya penghayatan misi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya penghayatan misi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya adaptabilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya adaptabilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan subbudaya keterlibatan, budaya konsistensi, budaya penghayatan misi, budaya adaptabilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh positif dan signifikan subbudaya keterlibatan, budaya konsistensi, budaya penghayatan misi, budaya adaptabilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan.

