

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT SMS FINANCE PEKANBARU

R.M. Rizky Pratama
Fakultas Ekonomi Universitas Riau

ABSTRACT

The study was conducted at PT SMS Finance Pekanbaru with a view to analyze the influence of corporate culture, which consists of a bureaucratic culture, innovative culture and supportive culture on employee performance. With limited number of employees, the research conducted by the census method, in which 37 people used the company's employees as respondents in this study.

Descriptive analyzes were conducted to test the hypothesis and performed with multiple regression method. The research concludes that the bureaucratic culture, innovative culture and supportive culture has a positive effect on employee performance, which The most dominant factor is given by the bureaucratic culture. From the analysis descriptive, the study also showed that employees' performance on category quite well.

Recommendations are given to the company is that management provide greater opportunities for employees to be able to work with innovative, creative and more willing to take risks in solving the challenges the job at hand. The firm also advised to be more open to employees about the company's true condition.

Keywords: *bureaucratic culture, innovative culture, supportive culture, and Achievement work*

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan, baik jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, secara universal suatu perusahaan memerlukan daya dukung dalam bentuk empat pilar utama, yaitu sumber daya manusia yang bermutu, sistem teknologi yang terpadu, strategi yang tepat, serta logistik yang memadai.

Budaya perusahaan secara umum, merupakan bentuk pernyataan filosofis, yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan perusahaan, karena budaya perusahaan dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya perusahaan, sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pimpinan dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan.

Budaya perusahaan melakukan sejumlah fungsi antara lain, menetapkan batasan diferensiasi, artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi

dengan organisasi lain, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dengan apa yang dilakukan oleh para karyawan, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Tipe budaya perusahaan sendiri memiliki tiga bentuk, yaitu birokratif, inovatif dan suportif. Setiap model atau tipe budaya perusahaan yang paling cenderung dilakukan oleh perusahaan, akan dapat menentukan tingkat prestasi karyawannya. Prestasi kerja karyawan adalah tujuan setiap perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka hal tersebut akan mampu mendorong kinerja perusahaan secara keseluruhan, sebab karyawan yang berprestasi memiliki ciri sebagai orang yang haus dengan pencapaian-pencapaian terbaik

Pada intinya setiap perusahaan harus memiliki *firm culture* yang disesuaikan dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut. Budaya perusahaan dapat membentuk prestasi karyawan yang terarah dan terukur, karena menciptakan suatu motivasi bagi karyawan, untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan terhadap PT SMS *Finance*, sebuah perusahaan *multi Finance* yang melakukan pembiayaan sepeda motor, yang beralamat di Komplek Taman Mella, Jalan Tuanku Tambusai, Blok C No. 7, Pekanbaru. Jumlah karyawan PT SMS *Finance* pada akhir tahun 2010 berjumlah sebanyak 41 orang, yang terdiri dari:

Tahun	Bagian/Divisi				Total Karyawan	Pertumbuhan
	Adm	Penagihan	Marketing	HRD & Umum		
2006	6	8	15	5	34	-
2007	5	5	18	4	32	-6%
2008	5	7	21	3	36	13%
2009	4	6	21	4	35	-3%
2010	5	6	22	4	37	6%

Sumber: PT SMS *Finance*, 2011

Masalah yang terlihat oleh penulis adalah bahwa prestasi kerja karyawan perusahaan yang cenderung mengalami fluktuasi. Target-target penjualan perusahaan pembiayaan kredit sepeda motor itu sering tidak tercapai. Untuk lebih jelasnya, pada bagian berikut akan disajikan tabel mengenai perkembangan pencapaian target kerja pada bagian penjualan dan penagihan sebagai berikut:

Divisi	Keterangan	Tahun					
		2008		2009		2010	
		Org	%	Org	%	Org	%
Salesman	Jumlah	21	100%	21	100%	22	100%
	Melebihi Target	2	10%	4	19%	3	14%
	Sesuai Target	7	33%	9	43%	9	41%
	Di bawah Target	12	57%	8	38%	10	45%
Penagihan	Jumlah	7	100%	6	100%	6	100%
	Melebihi Target	1	14%	0	0%	0	0%
	Sesuai Target	4	57%	4	67%	3	50%
	Di bawah Target	2	29%	2	33%	3	50%

Sumber: PT SMS *Finance* Pekanbaru, 2011

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya birokratif, budaya inovatif, dan budaya supportif terhadap prestasi kerja karyawan PT SMS *Finance* Pekanbaru?
2. Faktor budaya perusahaan apa yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT SMS *Finance* Pekanbaru?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya birokratif, budaya inovatif, dan budaya supportif terhadap prestasi kerja karyawan PT SMS *Finance* Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui budaya perusahaan apa yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT SMS *Finance* Pekanbaru.

Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Menurut Indrastuti (2008:13) budaya perusahaan adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat/organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku.

Budaya perusahaan bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap pegawai. Untuk mengenali tipe-tipe dan pengaruhnya pada organisasi, para ahli telah mengadakan banyak penelitian dengan menggunakan kriteria masing-masing. Seperti Harrison (2003:27) mengembangkan tipe-tipe budaya perusahaan berdasarkan tingkat formalisasi dan sentralisasi, dimana dengan konfigurasi ini ia mengelompokkan budaya perusahaan menjadi empat jenis yaitu :

Pertama, formalisasi tinggi, sentralisasi tinggi. Jenis budaya perusahaan yang pertama ini memiliki ciri-ciri birokrasi yang tinggi, dikelola secara ilmiah dan memiliki disiplin yang tinggi. Semua pekerjaan sudah diatur secara sistematis melalui beberapa macam prosedur, bahkan kalau perlu dengan *time and motion study* yang cermat. Dengan demikian porsi pekerjaan seseorang sudah ditetapkan dan bersifat rutin. Harrison menamakan budaya ini sebagai budaya peran.

Kedua, formalisasi rendah, sentralisasi tinggi. Jenis budaya yang kedua ini adalah budaya kuasa atau budaya Zeus. Dalam organisasi budaya demikian tidak banyak terdapat peraturan atau prosedur. Budaya ini bercirikan hubungan lisan yang kuat dan intuitif.

Ketiga, formalisasi tinggi, sentralisasi rendah. Jenis budaya perusahaan yang ketiga adalah jenis budaya perusahaan yang tegas dan matriks. Dalam budaya ini orang-orang terkumpul dari berbagai latar belakang ilmu dan keterampilan yang berbeda (*interdisipliner*) namun terfokus pada tugas yang sama. Cara kerja setiap elemen ini sangat independen namun terikat oleh suatu prosedur yang ketat.

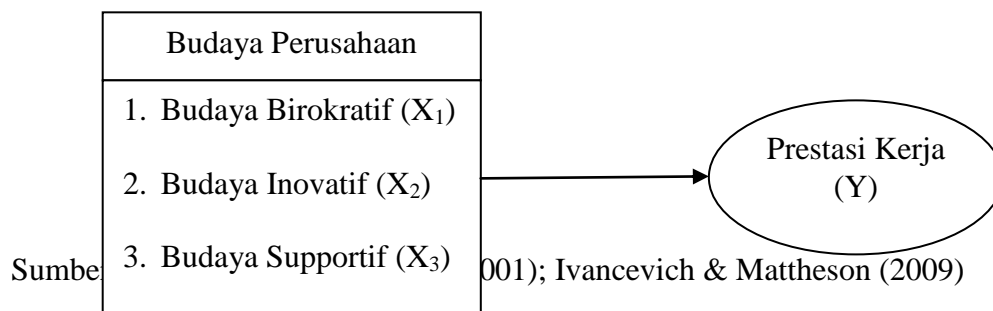
Keempat, formalisasi rendah dan sentralisasi rendah. Jenis budaya perusahaan ini adalah budaya perusahaan informal dan sangat desentralisasi. Anggota-anggotanya mempunyai tujuan atau kepentingan yang sama tapi masih menikmati kebebasan individu yang tinggi. Suasana efeksi, saling menghargai dan keceriaan merupakan cirinya.

Prestasi kerja adalah tingkat dimana karyawan mampu memenuhi persyaratan-persyaratan di dalam melakukan pekerjaannya (Baron & Gerald, 2001:87). Sedangkan

Ivancevich dan Mattheson (2009:75) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja karyawan yang diperoleh dari gabungan perilaku karyawan dan organisasi/perusahaan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi melakukan evaluasi dan menilai pencapaian kerja pegawainya. Sedangkan Moekijat (2003: 214) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai sebuah metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai pegawai bagi organisasi. Penilaian prestasi kerja dapat dijadikan suatu dasar untuk pengambilan keputusan manajemen mengenai hal-hal kepersonaliaan, seperti kompensasi, promosi, mutasi, penugasan, pemberhentian dan pengembangan karir. Penilaian prestasi kerja pegawai pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja dan terhadap potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Termasuk dalam hal penilaian prestasi dari perspektif perilaku. Penilaian perilaku mencakup penilaian terhadap kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, dedikasi serta tingkat partisipasi pegawai dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran



2. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di PT SMS *Finance* Pekanbaru di Komplek Mella, jalan Tuanku Tambusai (Nangka), blok. C No.7, Pekanbaru.

Metode Penelitian

Metode yang dipergunakan adalah pengumpulan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama (Riduwan, 2009:69). Metode pengumpulan data mempergunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang telah memiliki pilihan jawaban. Kuesioner dibuat tertutup (*close question*). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal yang diketahui (Arikunto, 2002:128).

Populasi dan Sampel

Menurut Notoadmojo (2002:79), populasi merupakan keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT SMS *Finance*, yang menurut data terakhir bulan Desember 2010 berjumlah 37 orang.

Sedangkan sampel menurut Soekidjo Notoadmojo (2002:79) merupakan sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti, yang dianggap mewakili seluruh populasi. Metode menentukan jumlah sampel dilakukan dengan cara sensus/*full sampling*, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel

(Arikunto, 2002:68). Sehingga jumlah sampel yang akan menjadi objek penelitian penulis adalah sebanyak 37 orang.

Teknik Analisis Data

Deskripsi Variabel

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui sebaran karakteristik responden dan proporsi jawaban responden terhadap setiap item pertanyaan yang merupakan indikator dari setiap variabel. Alat yang dipergunakan adalah berupa tabel distribusi frekuensi.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besar koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Rumusnya adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_i, \text{ dimana:}$$

Y = Prestasi Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi budaya birokratif

$\beta_2 X_2$ = Koefisien regresi budaya inovatif

$\beta_3 X_3$ = Koefisien regresi budaya supportif

ϵ_i = Faktor-faktor lain

2) Pengujian Koefisien Determinasi:

Setelah diketahui ada tidaknya pengaruh secara simultan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan berapa besar kontribusi pengaruh variabel-variabel bebas tersebut secara serentak, dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Langkah ini disebut sebagai pengujian koefisien determinasi (R^2). Formulasinya adalah:

$$R^2 = \frac{n (\beta_0 \cdot \sum y + \beta_1 \cdot \sum yx^1 + \beta_2 \cdot \sum yx^2) + \beta_3 \sum yx^3 - (\sum y)^2}{n \cdot \sum yx^2 - (\sum y)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

β_0 = Bilangan konstanta

R^2 = Nilai koefisien determinasi

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$\sum yx^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

Mempertimbangkan bahwa teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus (*full sampling*), maka penulis tidak melakukan pengujian signifikansi berupa uji F (simultan) dan uji t (parsial).

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Mengingat latar belakang responden yang berbeda-beda (heterogen) maka perlu untuk diidentifikasi mengenai karakteristik masing-masing responden berdasarkan:

- a) Berdasarkan usia diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara usia 36 tahun hingga 45 tahun, yakni sebesar 54,1%. Kelompok usia ini cukup matang dengan pengalamannya, dan juga masih berada pada rentang usia produktif, sehingga diharapkan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan energik dan efektif
- b) Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas karyawan adalah setingkat D3 yakni sebesar 62,2%, sedangkan yang telah memiliki ijazah sarjana adalah 29,7%. Maka dari komposisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa dalam perspektif pemenuhan kualifikasi tingkat pendidikan, perusahaan telah cukup mampu untuk memenuhi persyaratan tersebut.
- c) Berdasarkan lama waktu bekerja, bahwa 67,6% karyawan telah memiliki masa kerja antara 4 hingga 6 tahun. Jika dibandingkan dengan usia operasional perusahaan di Pekanbaru sejak 2006 hingga tahun 2011, maka dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan tersebut telah bergabung sejak pertama kali perusahaan beroperasi. Hanya 8,1% karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, yang merupakan karyawan-karyawan baru yang direkrut seiring dengan pertumbuhan perusahaan atau untuk menggantikan karyawan yang keluar. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan SMS *Finance* cukup loyal terhadap perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui kecenderungan tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang ditanyakan di dalam kuesioner penelitian.

Analisis Mean Budaya

Dari hasil pengujian deskriptif dengan menggunakan SPSS 17 *for windows*, selanjutnya akan disajikan hasil analisis *mean* untuk ketiga bentuk budaya perusahaan yang merupakan hasil tanggapan dari karyawan SMS *Finance* sebagai berikut:

Analisis Mean Budaya Perusahaan

No	Budaya Perusahaan	Mean
1	Budaya birokratif	3,5042
2	Budaya inovatif	2,4872
3	Budaya supportif	2,9895

Sumber: Data olahan

Dengan mendasarkan pada pertimbangan perbandingan nilai *mean* (rata-rata) yang menjadi tanggapan responden terhadap ketiga sub variabel budaya perusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa model budaya perusahaan yang paling sering dipergunakan oleh SMS *Finance* adalah model budaya birokratif. Dengan model ini maka model manajemen di SMS *Finance* menerapkan pola susunan, aturan dan perintah yang tegas sesuai dengan hirarki dalam bagan organisasi. Jarang sekali terjadi kesempatan bagi karyawan untuk berinovasi, mengambil resiko dalam memanfaatkan peluang, serta terbatasnya kesempatan melaksanakan tugas dengan kreativitas tinggi. Peran pimpinan sebagai pucuk tertinggi rantai komando sangat besar dan sulit digoyahkan. Fleksibilitas organisasi sulit untuk dilakukan di perusahaan.

Prestasi Kerja

Untuk menjamin objektivitas penilaian, maka untuk melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan SMS *Finance* dilakukan oleh atasan dari karyawan yang bersangkutan dalam lembaran kuesioner yang terpisah. Hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh pimpinan akan disajikan pada tabel berikut ini:

Hasil Penilaian Prestasi Kerja

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Total
		SS	S	R	KS	TS	
1	Selalu melakukan pekerjaan baik agar hasilnya juga berkualitas	6	9	15	1	6	37
		16.2%	24.3%	40.5%	2.7%	16.2%	100%
2	Termasuk karyawan yang rajin, dalam waktu kerja dan penyelesaian tugas	7	10	12	4	4	37
		18.9%	27.0%	32.4%	10.8%	10.8%	100%
3	Menjunjung tinggi kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan	6	21	4	6	0	37
		16.2%	56.8%	10.8%	16.2%	0.0%	100%
4	Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan	7	21	8	1	0	37
		18.9%	56.8%	21.6%	2.7%	0.0%	100%

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas tampak bahwa pimpinan meragukan kualitas kerja dari sebagian besar bawahannya tersebut. Jika diakumulasikan kolom tanggapan yang cenderung negatif, maka hampir 59,5% karyawan belum menunjukkan kualitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut informasi yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan pimpinan, masih banyak karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga membawa dampak kerugian finansial bagi perusahaan.

Dari aspek kerajinan dalam pelaksanaan waktu kerja dan penyelesaian tugas, secara akumulatif juga ditemukan sebanyak 55% karyawan yang menurut pimpinan kurang rajin pada kedua aspek tersebut. Masih sering ditemukan karyawan yang telat masuk kerja, dan memiliki tingkat absensi yang tinggi.

Yang cukup menggembirakan adalah pada aspek kejujuran dan kompetensi karyawan, dimana pimpinan memberikan penilaian yang cenderung positif pada kedua aspek tersebut. Khususnya mengenai kejujuran, dimana aspek ini merupakan bagian dari budaya perusahaan yang dirumuskan oleh manajemen, maka sebagian besar karyawan sudah dianggap cukup positif oleh pimpinan. Demikian juga penilaian pimpinan yang positif pada aspek pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan. Tampaknya faktor kualifikasi pendidikan yang cukup baik dan masa kerja yang cukup lama menjadi pemberi pengaruh terhadap pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan.

Secara keseluruhan penilaian prestasi kerja karyawan dalam perspektif pimpinan digambarkan dalam analisis *mean* berikut ini:

Analisis Mean Prestasi Kerja

No	Variabel	Mean
1	Prestasi Kerja	3,2595

Sumber: Data olahan

Nilai *mean* 3,2595 dalam skala 1 – 5 dapat dikategorikan dalam rentang penilaian ‘Cukup’, sehingga kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis *mean* ini adalah, karyawan SMS *Finance* memiliki prestasi kerja yang cukup baik dalam penilaian pimpinan. Namun demikian masih perlu dilakukan perbaikan pada aspek kualitas kerja dan kerajinan karyawan yang dipersepsikan masih meragukan oleh pimpinan.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji bagaimana pengaruh budaya birokratif, budaya inovatif, dan budaya supportif terhadap prestasi kerja karyawan akan dilakukan dengan metode pengujian regresi berganda sebagai berikut:

Koefisien Regresi

No	Variabel Penelitian	Koefisien Regresi
1	Konstanta	1,745
2	Budaya Birokratif	0,706
3	Budaya Inovatif	0,062
4	Budaya Supportif	0,546

Sumber: Data olahan

Persamaan regresi yang bisa disusun dari Tabel di atas tersebut adalah sebagai berikut: $Y = 1,745 + 0,706X_1 + 0,062X_2 + 0,546X_3 + e_i$. Persamaan ini dapat menjadi prediksi atau peramalan bagi manajemen untuk mengukur perubahan/peningkatan prestasi kerja karyawan berdasarkan implementasi budaya perusahaan oleh karyawan.

- Nilai konstanta 1,745 menunjukkan bahwa apabila budaya birokratif, budaya inovatif dan budaya supportif tetap dalam kondisi yang ada seperti sekarang, tanpa disertai dengan adanya peningkatan, maka prestasi kerja karyawan akan tetap memiliki nilai sebesar 1,745.
- Apabila budaya birokratif ditingkatkan sebesar 1 satuan, sedangkan budaya inovatif dan supportif diasumsikan konstan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,706. Hasil ini menunjukkan pengaruh positif yang ditimbulkan oleh budaya birokratif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
- Sedangkan bila budaya inovatif yang ditingkatkan sebesar 1 satuan, dan diasumsikan budaya birokratif dan supportif adalah konstan, maka prestasi kerja karyawan akan dapat ditingkatkan sebesar 0,062. Jika dibandingkan dengan pengaruh yang timbul dari budaya birokratif, maka dapat dikatakan pengaruh budaya inovatif sangat kecil kontribusinya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di SMS *Finance*, meskipun pengaruh yang ditimbulkan termasuk positif.
- Sementara apabila yang ditingkatkan adalah budaya supportif sebesar 1 satuan, dan budaya birokratif serta inovatif diasumsikan konstan, maka

prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,546. Dengan demikian budaya supportif berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan.

- Koefisien regresi budaya birokratif 0,706 > budaya supportif 0,546 > budaya inovatif 0,062. Maka dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa budaya birokratif memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan di SMS *Finance* Pekanbaru. Dengan hasil ini maka, hipotesis kedua penelitian, yang menyatakan bahwa budaya inovatif merupakan faktor yang diduga paling dominan mempengaruhi prestasi kerja di PT SMS *Finance* Pekanbaru, menjadi tidak terbukti.

Sementara itu untuk mengukur seberapa besar prestasi kerja ditentukan oleh variasi yang terjadi pada budaya perusahaan, maka dilakukan dengan analisis koefisien determinasi yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.595	.50999

a. Predictors: (Constant), Budaya suportif, Budaya birokratif, Budaya inovatif

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,629$ dimana hasil ini memberi makna bahwa prestasi kerja karyawan di SMS *Finance* sebesar 62,9% ditentukan oleh variasi yang terjadi pada budaya birokratif, budaya inovatif dan budaya supportif, dan sebesar 37,1% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar budaya perusahaan yang tidak ikut dibahas dalam penelitian. Dengan demikian maka budaya perusahaan cukup kuat mempengaruhi prestasi kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya birokratif, budaya inovatif dan budaya supportif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, dimana kontribusi paling kuat diberikan oleh budaya birokratif. Budaya inovatif merupakan faktor yang paling kecil pengaruhnya dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan di SMS *Finance*. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Sudarmanto, 2009:181) yang mengatakan bahwa penerapan budaya perusahaan yang tinggi akan menstimulasi prestasi kerja karyawan, serta dapat mendorong tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

Dominannya pengaruh budaya birokratif terhadap prestasi kerja karyawan di SMS *Finance* menggambarkan pola manajemen birokrasi yang tegas dan kaku di perusahaan. Dari informasi yang penulis dapatkan, penerapan budaya birokratif yang lebih dominan di perusahaan disebabkan karena pimpinan masih merasakan kurangnya kedisiplinan karyawan, yang menyebabkan masih sering terjadi kesalahan kerja dan pelanggaran kedisiplinan kerja.

3. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya birokratif, inovatif dan supportif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Budaya birokratif memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT SMS *Finance* Pekanbaru.
3. Prestasi kerja karyawan sebesar 63,3% ditentukan oleh variasi yang terjadi pada budaya birokratif, budaya inovatif dan budaya supportif, dan 36,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Sebagai rekomendasi penelitian, berikut ini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Meskipun budaya birokratif dipandang yang paling tepat dilakukan di SMS *Finance*, namun hendaknya manajemen juga memberikan peluang kepada karyawan untuk lebih banyak memberikan gagasan, kreativitas dan inovasi demi kemajuan perusahaan.
2. Orientasi perusahaan pada pertumbuhan yang berkesinambungan hendaknya juga didukung pada pemberlakuan orientasi pada proses pencapaiannya, sehingga karyawan lebih memiliki tantangan kerja yang lebih menarik, tanpa harus melanggar kebijakan dan tata tertib perusahaan.
3. Disarankan kepada manajemen untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa mengambil peluang yang bisa memberikan manfaat kepada perusahaan.
4. Kondisi hubungan kerja antar karyawan cukup mengalami masalah keharmonisan, oleh karena itu perlu dilakukan upaya motivasi dan pembentukan kekompakan (*team building*) oleh manajemen.
5. Manajemen disarankan untuk lebih besar memberikan dukungan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuannya, dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang bisa mengembangkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya.
6. Agar manajemen lebih terbuka mengenai kondisi perusahaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT.Rineka Cipta, Jakarta
- Baron, Robert A dan Gerald Greenberg, 2001. *Behaviour in Organization: Understanding and Managing Human Side of Work*. Allyn and Bacon, Boston, US.
- Dharma, Surya, 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Djokosantoso, Moeljono, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Harrison, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

- Indrastuti, Sri dan Tanjung, Amries Rusli, 2008. *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai Serta Kualitas Pelayanan Secara Teoritis dan Empiris*. Penerbit UIR Press
- Ivancevich, Gibson, James Mattheson dan James H. Donnelly Jr., 2009. *Organizational Behaviour Structure and Process*. Irvin, Chicago, US
- Jauhari, Muhammad Ridwan, 2006. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Margarita Group)*, tesis Magister Manajemen Universitas Atmajaya, Jakarta
- Koesmono, Teman, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, Jurnal Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi - Universitas Kristen Petra, <http://puslit.petra.ac.id>.
- Krisdarto, 2001. *Organisasi dan Manajemen*. Alih Bahasa Umar, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mc.Kenna, Eugene dan Beech, Nic 2000. *Organisasi dan Manajemen*. Alih Bahasa Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Moekijat, 2003. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Renyowijoyo, Muindro, 2003. *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Prestasi Kerja Karyawan: Studi Empiris Karyawan Sektor Manufaktur Di Indonesia*. Tesis Universiti Utara Malaysia, Juli 2003
- Riduwan, 2009. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Dan Peneliti Pemula*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan-Dari Teori Ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Grafindo, Jakarta.
- Robbins, 2001. *Teori Organisasi*. Penerbit Arcan, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Jogjakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wallach, Ellen. J., 2001. *“Individuals And Organization: The Cultural Match”*. McGraw-Hill, NY
- Wursanto, IG., 2002. *Manajemen Kepegawaian I*. Penerbit Kansius, Jogjakarta