

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I
BANDAR UDARA INTERNASIONAL
SAM RATULANGI MANADO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV
2024**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR KEASLIAN TULISAN	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Perumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Konsep Budaya.....	7
2.2 Konsep Kinerja.....	10
2.3 Hubungan Antar Konsep.....	13
2.4 Tinjauan Pustaka.....	15
2.5 Kerangka Pikir.....	16
2.6 Hipotesis.....	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	19
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	19
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	19
3.2.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2.2 Metode Penelitian.....	19
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	20
3.3.1 Jenis Data	20
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.4 Populasi dan Sampel	23
3.4.1 Populasi	23
3.4.2 Sampel.....	23

3.5	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	24
3.5.1	Definisi Operasional Variabel X	24
3.5.2	Definisi Operasional Variabel Y	25
3.6	Pengukuran variabel	27
3.7	Metode Analisis Data	28
3.7.1	Statistik Deskriptif	28
3.7.2	Total Skor	30
3.7.3	Pengukuran Validitas dan Reabilitas	30
3.7.4	Analisis Korelasi	37
3.7.5	Analisis Regresi Linier sederhana	38
3.7.6	Pengujian Hipotesis	39
BAB IV	Hasil dan Pembahasan	41
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Angkasa Pura I	41
4.1.2	Sejarah Singkat Bandar Udara Sam Ratulangi Manado	43
4.1.3	Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan	44
4.1.4	Sumber Daya Manusia	46
4.1.5	Struktur Organisasi	47
4.1.6	Uraian Pekerjaan	48
4.2	Hasil Analisis	70
4.2.1	Deskripsi Responden	70
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif	72
4.2.3	Hasil Analisis Instrumen Jawaban	75
4.2.4	Hasil Total Skor	79
4.2.5	Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi	82
4.2.7	Pengujian Hipotesis Uji t	86
4.3	Pembahasan	88
4.4	Implementasi	101
BAB V	PENUTUP	108
5.1	Kesimpulan	108
5.2	Saran	109

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah elemen krusial dalam sebuah perusahaan, di mana kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada peran yang dimainkan oleh individu-individu di dalamnya. Fokus pada faktor manusia dalam perusahaan tidak mengabaikan pentingnya faktor lain, karena berbagai aspek lainnya juga diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah utama dalam organisasi sering kali berkaitan dengan kinerja karyawan, di mana kualitas sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Haryadi (2017) menekankan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas memberikan keuntungan besar bagi perusahaan, sementara kinerja optimal karyawan sangat diharapkan oleh organisasi.

Sebuah organisasi perlu mempertimbangkan budaya organisasi yang solid dan sesuai dengan batasan yang berlaku. Ketika budaya organisasi yang kuat diterapkan dengan baik oleh anggota, hal ini dapat mempermudah operasional organisasi. Namun, masalah kepatuhan terhadap aturan kerja masih sering terjadi di lapangan. Wardani et al. (2016) mencatat bahwa budaya organisasi yang kuat seharusnya membantu memperlancar operasional, tetapi seringkali diperlukan penyesuaian untuk menjaga efektivitasnya.

Terdapat kebiasaan karyawan yang datang terlambat, hal menunjukkan kurangnya kepatuhan dan tanggung jawab dalam mematuhi aturan jam kerja yang

telah ditetapkan. Budaya organisasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, namun dalam kasus ini, kebiasaan buruk seperti keterlambatan ini telah menjadi hal yang lumrah di kalangan karyawan.

Kurangnya tanggung jawab juga terlihat dari kecenderungan karyawan menunda-nunda pekerjaan, yang akhirnya menyebabkan target perusahaan tidak tercapai dalam waktu yang diharapkan. Kurangnya kemauan karyawan untuk bertanggung jawab mengakibatkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Evaluasi kinerja karyawan digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai. Sudaryo et al. (2018) menekankan bahwa kinerja karyawan merefleksikan kemampuan mereka dalam menghasilkan hasil yang signifikan. Namun, adanya variasi dalam kinerja di antara karyawan menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memiliki tingkat kinerja yang sama.

Masalah lainnya adalah keterlambatan karyawan dalam kembali bekerja setelah jam makan siang, yang menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan. Kebiasaan ini menunjukkan kurangnya ketaatan dan berdampak negatif pada produktivitas serta efisiensi operasional perusahaan.

Dalam konteks PT. Angkasa Pura I, yang bercita-cita menjadi salah satu dari sepuluh pengelola bandara terbaik di Asia, pentingnya kinerja karyawan menjadi sangat menonjol. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat, sebagaimana yang diungkapkan oleh Anwar & Prihatini (2016).

2. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
4. Untuk mengetahui bagaimana implementasi Budaya Organisasi yang baik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam bidang pendidikan. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk memperluas pengetahuan tentang cara meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan serta pengalaman praktis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

b) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan bagi PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Sam Ratulangi Manado mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

