

## ABSTRAK

*Pengembangan industri konstruksi nasional yang berdaya saing tinggi dapat dilakukan dengan menilai kinerja dari jasa konstruksi. Berdasarkan data LPJK (Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi) tahun 2007 tentang jumlah perusahaan konstruksi di Indonesia, jumlah tenaga kerja yang dapat diserap industri ini secara agregat lebih kurang 12,6 juta pekerja atau setara dengan 5-6% jumlah penduduk Indonesia. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari budaya perusahaan yang dapat mencerminkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu perlu untuk melakukan kajian terhadap hubungan budaya perusahaan terhadap kinerja di tingkat perusahaan. Salah satu perusahaan jasa konstruksi yang berpengaruh adalah PT Waskita Karya.*

*Metode penelitian yang dilakukan adalah menggunakan kuesioner dengan data yang dikumpulkan adalah data kualitatif (data karakteristik konsumen dan data pertanyaan pendahuluan pada kuesioner) serta data kuantitatif (data pertanyaan khusus pada kuesioner dan data pengamatan). Selain itu juga dilakukan wawancara mendalam (in depth interview) terhadap responden mengenai budaya perusahaan dan bagaimana kinerja karyawan saat ini. Variabel-variabel yang digunakan adalah 6 dimensi budaya perusahaan dalam penelitian Hofstede et al (1990) yang lebih mengacu pada aktivitas manajemen yang mencerminkan nilai-nilai karyawan. Sedangkan kinerja diukur berdasarkan indikator kinerja di tingkat perusahaan dari penelitian yang dilakukan Soemadi et al (2006).*

*Pengolahan yang dilakukan adalah pengolahan kuesioner dengan melakukan uji validasi dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk data pengamatan, pengolahan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh bahwa kuesioner yang disebarkan telah valid dan reliable. Budaya perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Waskita Karya. Hal ini terlihat dari hasil analisis korelasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien korelasi berharga +1. Karena nilai koefisien korelasi bernilai +1 maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ , yang berarti hubungan antara variabelnya adalah kuat. Hasil analisis regresi antara variable kinerja karyawan (Y) dengan budaya perusahaan (X) adalah  $Y = 6,945 + 0,115 X$ , koefisien budaya 0,115 menunjukkan bahwa koefisien regresi (6,945 dan 0,115) mempengaruhi nilai taksiran Y. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian budaya perusahaan yang baik akan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Dimensi budaya menurut Hofstede yang dianut oleh PT Waskita Karya adalah perusahaan yang berorientasi proses, orientasi orang, professional, sistem terbuka, kontrol kuat dan pragmatic.*

**Kata kunci :** *Budaya Perusahaan, Kinerja Karyawan, Jasa Konstruksi*

## **ABSTRACT**

*National construction industry development which has a high competitiveness can be done by assessing the performance of construction services. Based on LPJK's data (Construction Services Development Institute) in 2007 about construction firm amounts at Indonesian, the amount of manpower that can be absorbed in this industry in the aggregate approximately 12.6 million workers or the equivalent with 5-6% of Indonesian populations. The success of a company is not separated from the corporate culture that can reflect the performance of the company. Therefore it is necessary to conduct a study on the relationship of corporate culture in the performance level of the company. One of the most influential construction services company is PT Waskita Karya.*

*The research method that is done by using a questionnaire with data collected is qualitative data (data on consumer characteristics and data preliminary questions on the questionnaire) and quantitative data (data for specific questions on the questionnaire and observational data). It also conducted in-depth interviews (in depth interviews) of the respondents about the corporate culture and how the performance of current employees. The variables used are six dimensions of corporate culture in research Hofstede et al (1990) which more referring to the management activities that reflects the values of the employee. While the performance is measured by the performance indicators of firm-level studies conducted Soemadi et al (2006).*

*The processing is done by doing a test the questionnaire with validation and reliability testing. As for the observational data, the processing is done using regression and correlation analysis. Based on the results obtained by processing the questionnaires distributed was valid and reliable. Corporate culture has a strong relationship to the increased performance of employees of PT Waskita Karya. This is evident from the results of correlation analyzes that have been done show that the correlation coefficient value +1. Because the value of the correlation coefficient value +1 then the conclusions that can be drawn is reject  $H_0$  and accept  $H_1$ , which means the relationship between variables is strong. The results of the regression analysis between employee performance variable (Y) with the corporate culture (X) was  $Y = 6.945 + 0.115 X$ , the coefficient of 0.115 indicates that the culture of the regression coefficients (6.945 and 0.115) affect the estimated value of Y. It is clear that the provision of good corporate culture will greatly affect the outcome of the employee's performance. According to Hofstede's cultural dimensions were adopted by PT Waskita Karya is a process-oriented, people-oriented, professional, open systems, strict controls and pragmatic.*

**Keywords:** *Corporate Culture, Employee Performance, Construction Services*