




**" ANALISA PENGARUH STRUKTUR DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA RAMAYANA DEPARTEMEN STORE CABANG
BUKITTINGGI)"**

Skripsi

**Oleh :
ADE KURNIAWAN
04 152 073**

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2009**

	No Alumni Universitas	ADE KURNIAWAN	No. Alumni Fakultas
	a). Tempat/Tanggal Lahir : Bukittinggi, 20 September 1985 b). Nama Orang Tua : Fauzi dan Baridah c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Manajemen e). NoBP : 04 152 073 f).Tgl Lulus : 5 Maret 2009 g). Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK :3,12 i). Lama Studi : 4 tahun 6 bulan j). Alamat : Jln.M. Yamin No.39 B Aur Kuning, Bukittinggi-Sumatera Barat.		

ANALISA PENGARUH STRUKTUR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA RAMAYANA DEPARTEMEN STORE CABANG BUKITTINGGI)

Skripsi S1 Oleh Ade Kurniawan

Pembimbing Dra. Laura Syahru, MBA


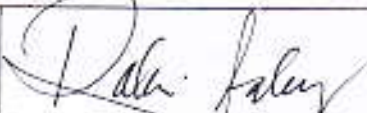
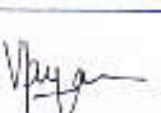
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh struktur dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Ramayana Departemen Store cabang Bukittinggi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari kuisioner yang disebarkan pada karyawan Ramayana Departemen Store cabang Bukittinggi, dan data sekunder yang didapat dari buku teks, internet, jurnal dan skripsi terdahulu. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah struktur dan budaya organisasi, sedangkan variabel independen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 12.0. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan pengaruhnya. Selanjutnya untuk variabel budaya organisasi memberi pengaruh signifikan namun negatif pengaruhnya. Namun secara bersama-sama struktur dan budaya organisasi memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 5 Maret 2009

Abstrak telah disetujui oleh penguji :

Tanda Tangan			
Nama Terang	Dra. Laura Syahrul, MBA	Dr. Rahmi Fahmi, MBA	Dr. Vera Pujani, SE, MM. Tech

Mengetahui
Ketua Jurusan

DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi
NIP. 132 164 008


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas/Universitas	
Nomor Alumni Fakultas	Nama :	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas	Nama :	Tanda Tangan

BAB. I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dan berharga dalam kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi tersebut. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan penggerak perusahaan, membentuk perusahaan tersebut berjalan sesuai dengan visi, misi, dan rencana strategisnya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam meningkatkan daya saing. Hal ini menyangkut bagaimana perusahaan mempertahankan serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dapat dikatakan karyawan yang bekerjasama dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu karyawan hendaknya dikelola dengan tepat agar memiliki kinerja yang bermanfaat bagi perusahaan.

Dalam pengelolaan karyawan dilakukan pengorganisasian yang merupakan proses penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan organisasi, sumber-sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Pengorganisasian dilakukan untuk mencapai sasaran strategis dari sebuah organisasi yang harus dimulai dengan beberapa tahap, salah satunya yaitu mendesain organisasi. Pola hubungan spesifik dalam proses ini disebut struktur organisasi. Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dimana organisasi dikelola, struktur organisasi

menetapkan bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal (Robbins: 1996).

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja (Handoko: 2003). Pengorganisasian yang dilakukan melalui struktur organisasi tersebut hendaknya dapat membantu karyawan bekerja dengan maksimal.

Setiap perusahaan atau organisasi itu juga memiliki cara, kebiasaan, dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk cara individu hidup dan berinteraksi satu sama lain, dan cara individu mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Kehidupan tersebut didasarkan pada keyakinan yang dimiliki, didasarkan pada falsafah hidup dari hubungan manusia dan lingkungannya. Keyakinan tersebut dijadikan sebagai asumsi dasar yang mendasari semua program, strategi dan rencana kegiatan, atas dasar tersebut dibangun kegiatan-kegiatan (strategi jangka panjang dan strategi jangka pendek) sehingga memunculkan nilai yang tinggi manakala kegiatan yang dilakukan tidak menyalahi dari apa yang telah diprogramkan, dan begitu pula sebaliknya. Perilaku individu yang ada dalam organisasi dalam upaya melaksanakan program kerja yang telah

BAB. VI

PENUTUP

Kesimpulan, keterbatasan dan saran dari hasil penelitian ini peneliti sajikan dalam bab berikut guna untuk bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti yang akan datang.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh struktur dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa pada masing-masing perusahaan belum tentu struktur dan budaya organisasinya mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawannya karena adanya perbedaan jenis perusahaan pengaruh faktor eksternal seperti lingkungan sosial serta pengaruh dari dalam perusahaan sendiri yang mungkin lebih dominan dalam perusahaan tersebut seperti system imbalan, pelatihan dan pengembangan karyawan, kepemimpinan dan lain-lain.

6.2 Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan dalam penelitian ini serta saran bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini adalah :

1. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak begitu besar hanya pada karyawan Ramayana Departemen Store cabang Bukittinggi. Penelitian yang

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Budiharjo, Andreas. 2004. "Hubungan antara Strategi Bisnis dan Strategi SDM dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Perusahaan", *Usahawan* No.03 Th.XXXIII, 46-52.
- Crown, Dirgantoro. 2001. "*Manajemen Strategi: konsep kasus dan implementasi*". Jakarta: Grasindo.
- Gana, Frans. 2004. "Kepemimpinan dan Struktur Organisasi sebagai Determinan Inovasi Organisasi", *Usahawan* NO.05 TH XXXIII, 3-12.
- Guszuar, Rahim. 2005. "Pengaruh Teknologi Komunikasi terhadap Hubungan antara Lingkungan dan Struktur Organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Padang". Universitas Bung Hatta (Skripsi)
- Handoko, Tani. 1997. "*Manajemen*". Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Kurnia, Hadi. 2008. "Pengaruh Interdependensi Tugas terhadap peningkatan Kinerja Karyawan", Universitas Kristen Petra, www.puslit.petra.ac.id (20 Desember 2008).
- Leni, Devi Yola. 2007. "Pengaruh Perubahan Strategik terhadap Kinerja Organisasidengan Komitmen Menggunakan Anggaran dan Gaya Manajemen sebagai Variabel Moderating". Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta (Skripsi).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyato. 2001. "*Psikologi Industri dan Organisasi*", Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Niken, Savitri. 2005. "Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtamusi". Palembang: Universitas Sriwijaya (Skripsi).
- Pratama, Yulia Reza. 2008. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta (Skripsi).
- Priyono, Bambang Suko. 2003. "Analisis Pengaruh Kesesuaian Hubungan Strategi, Struktur dan Sistem Karir Pada Kinerja PerusahaanManufaktur", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Maret.
- Rahyu, Angga. 2005 "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hongkong Noodle". www.puslit.petra.ac.id (20 Desember 2008).