

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara yang berjumlah 166 karyawan. Berikut karakteristik responden penelitian, dideskripsikan menurut jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja.

1.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responden menurut jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	162	97,60
2	Perempuan	4	2,40
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada 1 diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 162 orang (97,60%) dan sisanya sebanyak 4 orang (2,40%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian mayoritas karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan PT. Way Seputih Bumi Nusantara bergerak dalam bidang pelayanan dan jasa yang membutuhkan kekuatan dan ketekunan yang cukup baik dalam bekerja. Karyawan perempuan biasanya berada pada bagian administrasi dan keuangan.

1.2 Identitas Responden Menurut Kelompok Umur

Tabel 2. Identitas Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	41 tahun atau lebih	29	17,47
2	36 - 40 tahun	54	32,53
3	31 - 35 tahun	26	15,67
4	25 - 30 tahun	47	28,31
5	Dibawah 25 tahun	10	6,02
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 2 mayoritas responden berusia antara 36 - 40 tahun sebanyak 54 orang (32,53%), responden lebih dari 41 tahun sebanyak 29 orang (17,47%), responden berusia antara 31 - 35 tahun sebanyak 26 orang (15,67%), responden berusia antara 25 - 30 tahun sebanyak 47 orang (28,31%), dan responden

yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 10 orang (6,02%). Dengan demikian maka mayoritas karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara berusia antara 36 - 40 tahun dikarenakan pada usia tersebut masa produktifitas kinerja sedang meningkat.

1.3 Identitas Responden Menurut Latar Belakang Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Identitas Responden Menurut Latar Belakang Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	124	74,71
2	Diploma	30	18,07
3	S-1	12	7,22
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 3 diketahui bahwa mayoritas responden adalah lulusan SMA/SMK sebanyak 124 orang (74,71%), responden lulusan diploma sebanyak 30 orang (18,07%) responden dan sisasnya sebanyak 12 orang (7,22%) adalah lulusan S-1. Dengan demikian maka mayoritas karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara adalah lulusan SMA/SMK yang dirasa cukup memenuhi persyaratan bekerja dan juga dianggap memiliki kreatifitas kerja.

1.4 Identitas Responden Menurut Status Perkawinan

Tabel 4. Identitas Responden Menurut Status Perkawinan

No	Massa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	36	21,68
2	Menikah	130	78,32
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 4 diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara sebanyak 130 orang (78,32%) sudah menikah dan sisanya sebanyak 36 orang (21,68%) belum menikah. Orang yang sudah menikah biasanya lebih giat dalam bekerja karena memikirkan istri dan anaknya sehingga lebih fokus dan rajin dalam bekerja.

1.5 Identitas Responden Menurut Masa Bekerja

Tabel 5. Identitas Responden Menurut Lama Bekerja

No	Massa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 tahun	5	3,01
2	2 - 4 tahun	23	13,86
3	5 - 7 tahun	32	19,28
4	8 - 10 tahun	55	33,13
5	> 10 tahun	51	30,72
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan hasil tabel 5 diketahui bahwa bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja tahun 8 - 10 tahun yaitu sebanyak 55 responden (33,13%). Responden yang telah bekerja selama 2 tahun - 4 tahun sebanyak 23 responden (13,86%), Responden yang telah bekerja selama tahun 5 - 7 tahun sebanyak 32 responden (19,28%), dan sisanya yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 51 responden (30,72%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memiliki lama bekerja 8 tahun - 10 tahun karena disebabkan lingkungan kerja di perusahaan membuat karyawan merasa nyaman dan budaya organisasi yang diciptakan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja.

B. Budaya Organisasi

2.1 Tanggapan Responden Terhadap Pengambilan Keputusan Kerja

Pengambilan keputusan kerja yaitu pemilihan alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang tersedia mengenai pekerjaan. Pengambilan keputusan berkaitan dengan masalah bagaimana pilihan semacam itu dibuat. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengambilan keputusan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Diperbolehkan dalam mengambil keputusan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	56	33,53
2	Setuju	99	59,53
3	Ragu-ragu	9	5,84
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 6 dapat diketahui sebanyak, sebanyak 99 orang (59,53%) menjawab setuju dan 56 orang (33,53%) menjawab sangat setuju bahwa diperbolehkan dalam mengambil keputusan kerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk mandiri dalam pengambilan keputusan setiap pekerjaannya. Karyawan dianggap masing-masing mampu mengambil keputusan yang tepat demi kemajuan perusahaan. Hal ini ditunjang dengan kepercayaan karyawan bahwa manajer mereka menjamin atas semua keputusan kerja yang telah mereka lakukan.

2.2 Tanggapan Responden Terhadap Pengambilan Resiko

Pengambilan risiko adalah setiap perilaku baik disadari atau tidak disadari yang diikuti dengan ketidakpastian yang dirasakan tentang hasilnya, atau tentang kemungkinan keuntungan bagi fisik, kesejahteraan ekonomi atau psikososial bagi

individu atau orang lain. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pengambilan resiko dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Diperbolehkan mengambil resiko

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	27,71
2	Setuju	108	65,10
3	Ragu-ragu	10	6,00
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 7 dapat diketahui sebanyak 108 orang (65,10%) menjawab setuju bahwa karyawan diperbolehkan dalam resiko dalam setiap pekerjaannya. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk mandiri dalam mengambil keputusan dan menanggung resiko dari setiap pekerjaannya. Karyawan dianggap mampu dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing dan karyawan memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu perusahaan membebaskan karyawannya untuk mengambil resiko apapun terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal ini ditunjang dengan kepercayaan karyawan bahwa manajer mereka menjamin resiko kerja yang telah mereka lakukan.

2.3 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Peringatan Keras Jika Salah Melakukan Kesalahan

Pemberian peringatan keras yaitu karyawan diberikan sebuah peringatan lisan maupun tertulis jika karyawan melakukan kesalahan pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Diberi peringatan keras jika salah melakukan kesalahan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	52	31,32
2	Setuju	98	59,13
3	Ragu-ragu	14	8,45
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 8 dapat diketahui sebanyak 98 orang (59,13%) menjawab setuju bahwa karyawan diberi peringatan keras jika salah dalam mengambil keputusan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk mandiri dalam mengambil keputusan yang tepat dari setiap pekerjaannya. Bukan hanya sekedar mengambil keputusan, tetapi juga memikirkan efek dari keputusannya tersebut apa berguna bagi kemajuan perusahaan. Hal ini ditunjang seperti karyawan pada level terbawah diberi peringatan lisan atau tertulis jika melakukan kesalahan.

2.4 Tanggapan Responden Mengenai Diperbolehkan Memberikan Ide Baru

Diperbolehkan memberikan ide baru maksudnya karyawan dibebaskan untuk memberikan gagasan atau apapun yang berkaitan dengan kemajuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai diperbolehkannya karyawan memberikan ide baru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Diperbolehkan memberikan ide baru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	54	32,53
2	Setuju	90	54,21
3	Ragu-ragu	13	7,84
4	Tidak Setuju	9	5,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 9 dapat diketahui sebanyak 90 orang (54,21%) menjawab setuju karyawan diperbolehkan memberikan ide baru bagi kemajuan perusahaan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif. Karyawan diperbolehkan memberikan ide atau gagasan yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Hal ini ditunjang dengan setiap akhir bulan diadakan rapat evaluasi dan pada rapat ini manajer membebaskan karyawannya untuk memberikan ide atau gagasan tentang cara kerja, sistem kerja atau apapun yang berkaitan dengan perusahaan.

2.5 Tanggapan Responden Tentang Manajer Yang Mendukung Kelangsungan & Kelancaran Kerja

Demi mendukung kelangsungan dan kelancaran kerja karyawannya, seorang manajer hendaknya mendukung karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Manajer mendukung kelangsungan & kelancaran kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	22,28
2	Setuju	97	58,43
3	Ragu-ragu	13	7,84
4	Tidak Setuju	19	11,45
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 10 dapat diketahui sebanyak 97 orang (58,43%) menjawab setuju manajer mendukung kelangsungan dan kelancaran kerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer mendukung kelangsungan dan kelancaran kerja para karyawannya. Hal ini ditunjang seperti manajer memberikan alat pembacaan angka kwh meter, memberikan fasilitas bagi karyawan yang berprestasi dengan baik dan memberikan pinjaman dana bagi karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja.

2.6 Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Kreatifitas Dalam Bekerja

Kreatifitas kerja yaitu kegiatan yang mendatangkan hasil yang sifatnya baru (inovatif) atau belum ada sebelumnya, segar, menarik, aneh dan mengejutkan, berguna dan dapat dimengerti. Kegiatan kreatif mengandung perubahan kearah yang lebih baik dan akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Pengembangan kreatifitas dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	13,86
2	Setuju	103	62,04
3	Ragu-ragu	28	16,87
4	Tidak Setuju	12	7,23
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 11 dapat diketahui sebanyak 103 orang (62,04%) menjawab setuju mampu mengembangkan kreatifitas dalam bekerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk memiliki kreatifitas dalam bekerja. Karyawan dianggap mampu berpikir kreatif demi mengembangkan

kemajuan perusahaan. Pada level terbawah karyawan pembaca meter sering mengalami kendala dilapangan seperti alat pembacaan meter yang kehabisan baterai (*lowbatt*), pagar terkunci atau semacamnya karyawan dituntut berpikir kreatif bagaimanapun caranya agar angka kwh pada meteran disetiap rumah dapat terbaca.

2.7 Tanggapan Responden Tentang Pengendalian Yang Luas Terhadap Pekerjaan

Pengendalian kerja yang dimaksudkan adalah semua usaha perusahaan yang mencakup metode, prosedur dan strategi perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pengendalian yang luas terhadap pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Diberikan Pengendalian Yang Luas Terhadap Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	27,71
2	Setuju	100	60,24
3	Ragu-ragu	8	4,82
4	Tidak Setuju	12	7,23
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 12 dapat diketahui sebanyak 100 orang (60,24%) menjawab setuju karyawan diberikan pengendalian yang luas terhadap pekerjaan. Manajer membebaskan cara kerja karyawannya. Karyawan dianggap memiliki cara bekerja masing-masing dan karyawan tersebut memiliki cara sendiri untuk mempermudah pekerjaannya. Manajer membebaskan seluruh karyawannya bekerja dengan cara kerja mereka sebaik mungkin agar mereka dapat bekerja sesuai dengan kemauan mereka sendiri asalkan hasilnya sesuai dengan yang manajer inginkan.

2.8 Tanggapan Responden Terhadap Memperhatikan Hal Kecil Dalam Bekerja

Memperhatikan hal kecil dalam bekerja maksudnya teliti dalam pekerjaan dengan sedetail mungkin agar tidak terjadi kesalahan yang nantinya akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dengan teliti dan memperhatikan hal kecil dalam bekerja diharapkan dapat meminimalisir kesalahan karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Memperhatikan hal kecil dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	56	33,53
2	Setuju	99	59,53
3	Ragu-ragu	9	5,84

4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	166

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 13 dapat diketahui sebanyak 90 orang (59,53%) menjawab setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk teliti dalam bekerja. Karyawan dituntut untuk memperhatikan setiap hal kecil dalam pekerjaannya. Karena pada karyawan level terbawah dituntut untuk teliti dalam pembacaan angka kwh meter, sebab jika terjadi sedikit saja kesalahan dapat merugikan pelanggan dan menyebabkan citra buruk perusahaan di kalangan masyarakat.

2.9 Tanggapan Responden Tentang Pengambilan Keputusan Yang Matang Dalam Menyelesaikan Masalah

Pengambilan keputusan hendaknya didasari oleh pemikiran yang baik tentang apa dampak dan akibat dari keputusan yang telah mereka ambil dan dapat dipertanggung jawabkan terhadap pimpinannya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14. Mengambil keputusan matang dalam menyelesaikan masalah

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	45	27,11
2	Setuju	108	65,17
3	Ragu-ragu	11	6,62
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 14 dapat diketahui sebanyak 108 orang (65,17%) menjawab setuju karyawan dituntut mengambil keputusan matang dalam menyelesaikan masalah. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk mandiri dalam mengambil keputusan yang tepat dari setiap pekerjaannya. Bukan hanya sekedar mengambil keputusan, tetapi juga memikirkan efek dari keputusannya tersebut apa berguna bagi kemajuan perusahaan. Sebab jika salah dalam mengambil keputusan dapat merugikan perusahaan maupun dirinya sendiri.

2.10 Tanggapan Responden Tentang Penetapan Standar Dalam Kualitas Pekerjaan

Dalam suatu pekerjaan harus memiliki acuan dan pegangan, walaupun masih ada perusahaan yang tidak memiliki acuan serta pedoman dalam suatu pekerjaan. Akibat dari tidak adanya acuan dalam pelaksanaan pekerjaan banyak membuat organisasi tidak berfungsi dengan baik, hal ini dikarenakan para karyawan bingung atas

pekerjaan yang mereka akan kerjakan selanjutnya, dan pihak manajemen pun tidak mempunyai pedoman dalam pengambilan keputusan sehingga apabila ada suatu kesalahan atau kekeliruan tidak bisa dianalisis dimana kesalahan itu terjadi karena tidak memiliki alur pedoman yang jelas. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15. Penetapan standar dalam kualitas pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	52	31,34
2	Setuju	96	57,83
3	Ragu-ragu	16	9,73
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 15 dapat diketahui sebanyak 96 orang (57,83%) menjawab setuju dalam penetapan standar dalam kualitas pekerjaan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan menetapkan standar kinerja pekerjaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Bukan hanya sekedar bekerja, tetapi juga memiliki standar kualitas pekerjaan. Hal ini ditunjang dengan pemberian sanksi kepada karyawan yang bekerja dibawah standar dengan surat peringatan ataupun pemberhentian secara sepihak karena dianggap merugikan perusahaan.

2.11 Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Sesuai Dengan Job Desk Kerjanya Masing-Masing

Pembagian job desk kerja bertujuan untuk membagi pekerjaan sesuai dengan spesialisasi kerjanya masing-masing. Sebab jika tidak sesuai ditempatkan posisinya dengan keahliannya maka tidak akan maksimal kinerja seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16. Bekerja sesuai dengan job desk masing-masing

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	21,08
2	Setuju	110	66,28
3	Ragu-ragu	12	7,22
4	Tidak Setuju	9	5,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 16 dapat diketahui sebanyak 110 orang (66,28%) menjawab setuju bahwa perusahaan menetapkan job desk kerja masing-masing. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan menetapkan job desk kerja masing-masing dalam setiap bagian dan karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan job desk kerja mereka masing-masing. Karena banyak karyawan yang sering

menjalankan tugas yang seharusnya bukan tugasnya, sehingga budaya "titip kerja" yang biasanya marak di perusahaan tidak terjadi di PT. Way Seputih Bumi Nusantara.

2.12 Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Target

Pemberian target bertujuan agar karyawan menjadi tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk diselesaikan sesuai dengan keinginan manajer atau perusahaan. Target tersebut yang nantinya akan berguna untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17. Mengutamakan Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Target

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	22,28
2	Setuju	95	57,24
3	Ragu-ragu	15	9,04
4	Tidak Setuju	19	11,44
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 17 dapat diketahui sebanyak 95 orang (57,24%) menjawab setuju lebih mengutamakan penyelesaian pekerjaan sesuai target. Perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja sesuai dengan target yang

ditentukan. Pada karyawan level terendah mereka ditargetkan untuk mendapatkan angka kwh meter dari setiap rumah yang telah perusahaan perintahkan.

2.13 Tanggapan Responden Tentang Menekankan Hasil Dibandingkan Cara Kerja

Cara kerja masing karyawan biasanya berbeda satu sama lain. Masing-masing karyawan biasanya memiliki cara kerjanya masing-masing untuk mempermudah pekerjaannya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18. Menekankan hasil dibandingkan cara kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	13,87
2	Setuju	104	62,65
3	Ragu-ragu	27	16,26
4	Tidak Setuju	12	7,22
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 18 dapat diketahui sebanyak 104 orang (62,65%) menjawab setuju lebih menekankan kepada hasil dibandingkan cara kerja, Karyawan dianggap memiliki cara bekerja masing-masing dan karyawan tersebut memiliki cara sendiri untuk mempermudah pekerjaannya. Manajer membebaskan seluruh karyawannya bekerja dengan cara kerja mereka sebaik mungkin agar mereka dapat

bekerja sesuai dengan kemauan mereka sendiri asalkan hasilnya sesuai dengan target yang manajer inginkan. Pada karyawan level terbawah dituntut menyelesaikan berita acara atau laporan hasil pembacaan angka kwh meter setiap bulannya sebelum deadline waktu yang telah ditentukan.

2.14 Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Manajer Yang Merumuskan Kebijakan Yang Menguntungkan Karyawan

Kebijakan perusahaan menggambarkan tindakan atau keputusan yang dibuat oleh perusahaan yang wajib dipatuhi oleh para karyawan. Kebijakan biasanya ada yang menguntungkan maupun merugikan karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 19. Manajer merumuskan kebijakan yang menguntungkan karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	47	28,41
2	Setuju	95	57,32
3	Ragu-ragu	8	4,90
4	Tidak Setuju	16	9,37
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 19 dapat diketahui sebanyak 95 orang (57,32%) menjawab setuju manajer merumuskan kebijakan yang menguntungkan karyawan. Dalam hal ini biasanya perusahaan membuat keputusan yang menguntungkan bagi

karyawan seperti kenaikan gaji bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik , pemberian izin cuti bagi karyawan yang tidak pernah izin selama setahun, pembagian bonus akhir tahun jika perusahaan untung dan melebihi target yang telah ditentukan.

2.15 Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Memacu Karyawan Untuk Mencapai Kinerja Yang Lebih Baik

Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan karyawannya. Guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan diperlukan karyawan yang menghasilkan hasil kerja yang baik dan itu semua tidak lepas dari peran perusahaan untuk memacu karyawannya agar meningkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 20. Perusahaan memacu untuk mencapai kinerja yang lebih baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	57	34,33
2	Setuju	88	53,02
3	Ragu-ragu	9	5,43
4	Tidak Setuju	12	7,22
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 20 dapat diketahui sebanyak 88 orang (53,02%) menjawab setuju perusahaan memacu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Manajer menjanjikan bonus atau kenaikan gaji bagi karyawannya yang bekerja

dengan baik. Hal ini dapat memacu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin dan hal itu tentu berguna bagi kemajuan perusahaan.

2.16 Tanggapan Responden Dalam Memberikan Pelayanan Terbaik Selama Bekerja

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan yang ada didalamnya bertekad untuk memajukan perusahaan tersebut. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai diperlukannya pelayanan kerja terbaik serta loyalitas dari karyawannya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 21. Memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	27,72
2	Setuju	108	65,16
3	Ragu-ragu	10	6,02
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 21 dapat diketahui sebanyak 108 orang (65,16%) menjawab setuju telah memberikan pelayanan terbaik dalam bekerja. Pada karyawan level terbawah dituntut untuk tetap membaca angka kwh meter apapun kondisinya, sekalipun itu bulan ramadhan ataupun pada saat hari raya besar keagamaan. Mereka tetap dituntut untuk bekerja jika waktu pembacaan angka kwh meter. Alasan tersebut

dianggap karyawan bahwa mereka telah memberikan pelayanan terbaik selama bekerja.

2.17 Tanggapan Responden Tentang Kemandirian Dalam Bekerja

Mandiri dalam bekerja bisa dikatakan bahwa dalam bekerja, ia mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 22. Kemandirian dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	54	32,54
2	Setuju	95	57,22
3	Ragu-ragu	15	9,14
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 22 dapat diketahui 95 orang (57,22%) menjawab setuju didorong untuk mandiri dalam bekerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk selalu bekerja mandiri dan tidak bergantung

terhadap rekan kerja yang lainnya. Hal ini ditunjukkan dengan diberikannya peringatan lisan maupun tertulis jika ada karyawan yang kedapatan “*titip kerja*” dengan karyawan lainnya.

2.18 Tanggapan Responden Dalam Bekerjasama Dengan Tim

Bekerjasama dalam tim biasanya diperlukan oleh sebuah perusahaan. Jika sesuatu pekerjaan dikerjakan dengan cara bekerja sama maka akan dapat mencapai hasil yang lebih baik, jadi dengan bekerja sama dalam satu tim maka hasil yang dicapai akan lebih besar dari pada dikerjakan secara perorangan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 23. Bekerjasama Dalam Tim

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	20,48
2	Setuju	111	66,86
3	Ragu-ragu	12	7,22
4	Tidak Setuju	9	5,43
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 23 dapat diketahui sebanyak 111 orang (66,86%) menjawab setuju perusahaan selalu mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam tim. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk

selalu bekerja sama dalam tim, seperti perusahaan setiap akhir bulan selalu mengadakan rapat evaluasi dengan masing-masing wilayah kerja.

2.19 Tanggapan Responden Dalam Membantu Rekan Kerja Yang Kesulitan

Membantu rekan kerja merupakan perilaku yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 24. Membantu rekan kerja yang kesulitan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	22,31
2	Setuju	97	58,43
3	Ragu-ragu	13	7,82
4	Tidak Setuju	19	11,44
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 24 dapat diketahui sebanyak 92 orang (58,43%) menjawab setuju bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa masing-masing karyawan bersedia membantu rekan kerja yang lain jika mengalami kesulitan. Budaya organisasi yang demikian dapat membantu kemajuan bagi perusahaan.

2.20 Tanggapan Responden Dengan Tidak Membeda-bedakan Rekan Kerja Dalam Bergaul

Dalam bergaul atau berteman sesama karyawan hendaknya tidak membeda-bedakan rekan kerja. Dalam bergaul seharusnya karyawan tidak melihat status sosial, latar belakang pendidikan seseorang, ataupun jabatan seseorang. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 25. Tidak membeda-bedakan rekan kerja dalam bergaul

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	12,04
2	Setuju	105	63,25
3	Ragu-ragu	26	15,66
4	Tidak Setuju	12	7,22
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 25 dapat diketahui sebanyak 105 orang (63,25%) menjawab setuju tidak membeda-bedakan rekan kerja dalam bergaul. Dari hasil ini

dapat dinyatakan bahwa karyawan tidak membeda-bedakan rekan kerja dalam bergaul, baik itu dari perbedaan ras, perbedaan agama, perbedaan umur maupun perbedaan ekonomi. Masing-masing karyawan menyamaratakan posisi mereka sebagai karyawan, walaupun berbeda wilayah kerja tapi tetap dalam naungan perusahaan yang sama. Hal ini dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

2.21 Tanggapan Responden Tentang Kepercayaan Terhadap Rekan Kerja

Kepercayaan terhadap rekan kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah budaya perusahaan. Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu perusahaan. Hubungan kerja sama tim diantara para karyawan dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 26. Kepercayaan terhadap rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	27,71
2	Setuju	99	59,63
3	Ragu-ragu	12	7,22
4	Tidak Setuju	9	5,43
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 26 dapat diketahui sebanyak 97 orang (59,63%) menjawab setuju memiliki kepercayaan terhadap rekan kerjanya. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki kepercayaan terhadap rekan kerjanya untuk menceritakan masalah pekerjaan maupun pribadi agar rekan kerja dapat membantu mencari penyelesaiannya dan karyawan tersebut bisa plong bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2.22 Tanggapan Responden Yang Termotivasi Oleh Rekan Kerja Jika Mereka Bekerja Lebih Baik

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 27. Termotivasi oleh rekan kerja jika mereka bekerja lebih baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	56	33,73
2	Setuju	101	60,94
3	Ragu-ragu	7	4,23
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00

Jumlah	166	100.00
---------------	-----	--------

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 27 dapat diketahui sebanyak 101 orang (60,94%) menjawab setuju termotivasi oleh rekan kerja jika mereka bekerja lebih baik. Dengan adanya pemberian bonus atau kenaikan gaji karyawan semakin termotivasi agar kinerjanya menjadi lebih baik, dengan melihat rekan kerja yang telah bekerja dengan baik maka timbul motivasi agar bekerja dengan lebih baik lagi. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas karyawan setuju mereka termotivasi jika rekan kerja mereka bekerja lebih baik

2.23 Tanggapan Responden Tentang Manajer Yang Mendorong Karyawan Untuk Semangat Dalam Bekerja

Semangat dalam bekerja yaitu sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih baik yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 28. Manajer mendorong untuk semangat dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	47	28,43
2	Setuju	107	64,45
3	Ragu-ragu	10	6,02
4	Tidak Setuju	2	1,10

5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : Data primer Tahun 2012

Berdasarkan data pada tabel 28 diketahui sebanyak 107 orang (64,45%) menjawab setuju manajer mendorong semangat dalam bekerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja. Pemberian fasilitas lebih bagi karyawan yang bekerja dengan baik, dengan iming-iming kenaikan gaji dan pemberian bonus, secara tidak langsung manajer mendorong agar karyawannya lebih semangat lagi dalam bekerja.

2.24 Tanggapan Responden Tentang Persaingan Sehat Dalam Lingkungan Pekerjaan

Persaingan sehat dalam lingkungan pekerjaan adalah hal yang wajar dalam sebuah perusahaan. Jika persaingan itu terjadi dalam satu perusahaan yang sama, kita harus tetap melakukannya dengan landasan pemahaman bahwa kita berada dalam satu tim, karena jika kita saling menjatuhkan/saling menyerang, kompetisi yang ada akan menjadi tidak sehat. Persaingan yang sehat untuk mengungguli potensi rekan kerja kita secara otomatis justru akan membuat perusahaan tempat kita bekerja menjadi lebih maksimal dan lebih unggul. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 29. Persaingan sehat dalam lingkungan pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	52	31,32
2	Setuju	98	59,03
3	Ragu-ragu	13	7,83
4	Tidak Setuju	3	1,82
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 29 dapat diketahui sebanyak 98 orang (59,03%) menjawab setuju dengan persaingan sehat dalam lingkungan pekerjaan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer mendorong karyawan untuk selalu bersaing secara sehat dalam menjalankan pekerjaannya. Manajer menuntut persaingan yang sehat dalam lingkungan pekerjaan agar karyawan semakin termotivasi bekerja dengan lebih baik. Dengan bonus atau kenaikan gaji adalah salah satu cara manajer membuat persaingan antara karyawan untuk mendapatkannya.

2.25 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Mendorong Selalu Agresif Dalam Bekerja

Manajer mendorong karyawan agar selalu agresif dalam bekerja. Agresif yang dimaksud adalah tidak menunda-nunda pekerjaan dan mencari pekerjaan lain jika pekerjaannya sudah selesai. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 30. Manajer mendorong selalu agresif dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	33	19,87
2	Setuju	110	66,28
3	Ragu-ragu	14	8,43
4	Tidak Setuju	9	5,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 30 diketahui sebanyak 110 orang (66,28%) menjawab setuju manajer selalu mendorong agresif dalam bekerja. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk selalu agresif dan kompetensi tinggi. Angka ini menunjukkan dalam menjalankan pekerjaan, karyawan menguasai semua bidang pekerjaannya serta terencana dengan baik.

2.26 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Mendorong Agar Tidak Santai Dalam Bekerja

Santai dalam bekerja diartikan sebagai mengulur-ulur pekerjaan agar sesuai dengan target yang manajer berikan. Manajer mendorong karyawannya untuk bekerja dengan gesit dan efektif. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 31. Manajer mendorong agar tidak santai dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
----	-------------------	-----------	------------

1	Sangat Setuju	37	22,28
2	Setuju	97	58,43
3	Ragu-ragu	13	7,83
4	Tidak Setuju	19	11,46
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : Data primer Tahun 2012

Berdasarkan data pada tabel 31 dapat diketahui sebanyak 90 orang (58,43%) menjawab setuju manajer mendorong agar tidak santai dalam bekerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk selalu agresif dan tidak santai dalam bekerja. Perusahaan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang telah ditentukan. Karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat dan tepat yang dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

2.27 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Menciptakan Suasana Yang Nyaman Dalam Bekerja

Suasana kerja yang nyaman sangatlah diperlukan didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat karyawan kehilangan konsentrasi saat bekerja dan mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap manajer yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 32. Manajer menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	13,25
2	Setuju	104	62,65
3	Ragu-ragu	28	16,88
4	Tidak Setuju	12	7,22
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		68	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 32 diketahui sebanyak 104 orang (62,65%) menjawab setuju manajer menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang dapat membuat karyawan merasa betah dan dapat meningkatkan kinerjanya, sebab jika karyawan sudah merasa nyaman secara otomatis kinerjanya juga akan membaik. Dalam hal ini manajer tidak membatasi jarak antara atasan dengan bawahan, manajer memposisikan dirinya sama dengan karyawan lainnya sehingga tidak ada jarak antara atasan dengan bawahan.

2.28 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Mempertahankan Sistem & Prosedur Dalam Menjalankan Pekerjaan

Sistem dan prosedur kerja yang sudah ada hendaknya dipertahankan agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Manajer sebaiknya mempertahankan semua

itu dan lebih meningkatkan lagi yang selama ini dirasa kurang baik sistem atau cara kerja selama ini. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 33. Manajer mempertahankan sistem & prosedur dalam menjalankan pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	27,72
2	Setuju	95	57,22
3	Ragu-ragu	9	5,42
4	Tidak Setuju	16	9,63
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 33 dapat diketahui sebanyak 95 orang (57,22%) menjawab setuju manajer mempertahankan sistem & prosedur dalam menjalankan pekerjaan yang sudah ada. Hal ini sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan mempertahankan iklim kerja yang sudah ada, cara kerja yang dibebaskan oleh manajer membuat karyawan merasa nyaman sehingga manajer mempertahankan prosedur dan sistem kerja yang sudah ada.

2.29 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Mempertahankan Iklim Kerja Yang Sudah Ada

Suasana kerja yang nyaman sangatlah diperlukan didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat karyawan kehilangan konsentrasi saat bekerja dan mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal. Lingkungan kerja yang demikian hendaknya dipertahankan oleh manajer guna pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang manajer yang mempertahankan iklim kerja yang sudah ada dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 34. Manajer mempertahankan iklim kerja yang sudah ada

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	57	34,34
2	Setuju	97	58,43
3	Ragu-ragu	10	6,03
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : Data primer Tahun 2012

Berdasarkan data pada tabel 34 dapat diketahui sebanyak 97 orang (58,43%) menjawab setuju manajer mempertahankan iklim kerja yang sudah ada. Hal ini sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan mempertahankan iklim kerja yang sudah ada, dengan cara perusahaan memelihara

sarana dan prasarana kerja agar segala sesuatunya berfungsi normal serta menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

2.30 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Terbuka Dengan Karyawannya

Sikap terbuka para manajer yang mewakili perusahaan harusnya dimulai dari transparansi semua proses pekerjaan. Para manajer harus memastikan keadilan dalam pemberian tugas dan imbalannya. Semua karyawan harus bisa mengerti secara jelas tujuan serta kontribusinya kepada perusahaan dan orang-orang lain. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap manajer yang terbuka dengan karyawannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 35. Manajer terbuka dengan karyawannya

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	48	28,92
2	Setuju	106	63,85
3	Ragu-ragu	10	6,03
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 35 dapat diketahui sebanyak 106 orang (63,85%) menjawab setuju manajer terbuka dengan karyawannya. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer terbuka dengan karyawannya. Hal ini ditunjang seperti manajer selalu menyampaikan perkembangan perusahaan setiap bulannya.

2.31 Tanggapan Responden Tentang Manajer Bersedia Menerima Kritik Dari Karyawan

Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya diperlukan kinerja yang baik dari karyawan tetapi juga kinerja seorang manajer diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 36. Manajer bersedia menerima kritik dari karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	53	31,93
2	Setuju	96	57,94
3	Ragu-ragu	15	9,03
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 36 dapat diketahui sebanyak 96 orang (57,94%) menjawab setuju manajer bersedia menerima kritik dari karyawan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer mau menerima kritik dari karyawannya atas

kinerjanya setiap bulannya. Dalam rapat evaluasi setiap bulannya setiap karyawan berhak memberikan kritik atas kinerja manajer setiap bulannya.

2.32 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Bersedia Menerima Saran Dari Karyawan

Manajer dan karyawan terkadang mempunyai perbedaan pendapat dalam sebuah masalah pekerjaan. Terkadang karyawan tidak sependapat dengan manajer mereka. Manajer yang baik seharusnya dapat menerima saran dari karyawannya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 37. Manajer bersedia menerima saran dari karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	20,50
2	Setuju	111	66,86
3	Ragu-ragu	12	7,22
4	Tidak Setuju	9	5,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : Data primer Tahun 2012

Berdasarkan data pada tabel 37 dapat diketahui sebanyak 111 orang (66,86%) menjawab setuju manajer bersedia menerima saran dari karyawan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer mau menerima saran dari karyawannya atas kinerjanya setiap bulannya. Dalam rapat evaluasi setiap bulannya setiap karyawan

berhak memberikan saran dan masukan atas kinerja manajer setiap bulannya guna kemajuan perusahaan.

2.33 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Berkata Jujur Jika Berbuat Kesalahan

Manajer yang baik adalah manajer yang mau mengakui kesalahannya kepada karyawannya dan berusaha untuk tidak mengulangnya. Terkadang manajer yang melakukan kesalahan melimpahkan kepada karyawannya dan tidak mau disalahkan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 38. Manajer berkata jujur jika berbuat kesalahan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	22,30
2	Setuju	98	59,03
3	Ragu-ragu	13	7,83
4	Tidak Setuju	18	10,84
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : Data primer Tahun 2012

Berdasarkan data pada tabel 38 dapat diketahui sebanyak 98 orang (59,03%) menjawab setuju manajer berkata jujur jika berbuat kesalahan. Dalam rapat evaluasi manajer selalu menyampaikan kesalahannya jika dia telah melakukan kesalahan dan dia bersedia untuk dikoreksi oleh karyawannya. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer mau berkata jujur jika dia melakukan kesalahan.

2.34 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Berbaur Dengan Karyawannya

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman hendaknya seorang manajer mau berbaur dengan karyawannya dengan tidak membedakan posisi dalam perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 39. Manajer berbaur dengan karyawannya

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	22,30
2	Setuju	98	59,03
3	Ragu-ragu	13	7,83
4	Tidak Setuju	18	10,84
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : Data primer Tahun 2012

Berdasarkan data pada tabel 39 diketahui sebanyak 98 orang (59,03%) menjawab setuju manajer berbaur dengan karyawannya. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer mau berbaur dengan karyawannya. Manajer juga menghimbau kepada karyawannya untuk mengoreksi dan menegur jika dia melakukan kesalahan. Manajer berusaha memosisikan karyawan sebagai rekan kerja bukan sebagai atasan dengan bawahan, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.35 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Membantu Penyelesaian Jika Terjadi Konflik

Dalam perusahaan seringkali terjadi konflik antara karyawan yang satu dengan yang lain. Seorang manajer mempunyai peranan penting sebagai penengah antara karyawan yang mengalami konflik dan mencari solusinya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 40. Manajer membantu penyelesaian jika terjadi konflik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	12,65
2	Setuju	105	63,28
3	Ragu-ragu	28	16,86
4	Tidak Setuju	12	7,22
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 40 dapat diketahui sebanyak 105 orang (63,28%) menjawab setuju manajer membantu penyelesaian jika terjadi konflik. Manajer mencari solusi dan berusaha memberikan pengertian kepada karyawan yang terlibat konflik. Hal ini ditunjang dari manajer yang mencoba menengahi jika ada pelanggan yang datang dan terjadi konflik dengan karyawan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer membantu penyelesaian jika terjadi konflik didalam perusahaan.

2.36 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Memberikan Motivasi Agar Kinerja Menjadi Lebih Baik

Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan kinerja yang baik dari para karyawannya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik seorang manajer seharusnya memberikan motivasi bagi para karyawannya agar meningkatkan kinerja lebih baik lagi yang akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 41. Manajer memberikan motivasi agar kinerja menjadi lebih baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	56	33,75
2	Setuju	101	60,84
3	Ragu-ragu	7	4,21
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : Data primer Tahun 2012

Berdasarkan data pada tabel 41 dapat diketahui sebanyak 101 orang (60,84%) menjawab setuju manajer memberikan motivasi agar kinerja menjadi lebih baik. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer memberikan motivasi agar kinerja menjadi

lebih baik. Hal ini ditunjukkan oleh manajer dalam setiap kesempatan jika bertemu dengan karyawannya manajer berusaha menyempatkan memberikan motivasi ataupun semangat agar karyawannya dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Dengan begitu karyawan merasa mendapatkan perhatian lebih dan berusaha meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik lagi.

2.37 Tanggapan Responden Tentang Tidak Segan Terhadap Atasan

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman hendaknya seorang masing-masing karyawan membudayakan untuk tidak segan terhadap atasan mereka. Dengan tidak adanya rasa segan tersebut akan membuat suasana kerja yang semakin nyaman yang hasilnya akan berdampak bagi kinerja karyawan tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 42. Tidak segan terhadap atasan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	27,72
2	Setuju	108	65,06
3	Ragu-ragu	10	6,02
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00

Jumlah	68	100.00
---------------	----	--------

Sumber : Data primer Tahun 2012

Berdasarkan data pada tabel 42 dapat diketahui sebanyak sebanyak 108 orang (65,06%) menjawab setuju tidak segan terhadap atasannya. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan merasa tidak segan terhadap manajer karena manajer sendiri mau berbaur dengan karyawannya. Manajer berusaha memposisikan karyawan sebagai rekan kerja bukan sebagai atasan dengan bawahan, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan membuat karyawan menjadi tidak segan dan takut terhadap manajer.

2.38 Tanggapan Reponden Terhadap Penyusunan Rencana Kerja Dengan Atasan

Penyusunan rencana kerja untuk masa mendatang sebaiknya melibatkan seluruh aspek karyawan mulai dari karyawan pada level terbawah hingga yang paling atas. Dengan dilibatkan semua karyawan maka dengan begitu karyawan akan merasa dihargai kehadirannya di dalam perusahaan tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 43. Penyusunan rencana kerja dengan atasan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
----	-------------------	-----------	------------

1	Sangat Setuju	51	30,72
2	Setuju	98	59,05
3	Ragu-ragu	15	9,03
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 43 dapat diketahui sebanyak 98 orang (59,05%) menjawab setuju manajer mengajak untuk merencanakan rencana kerja. Karyawan merasa dilibatkan dalam penyusunan rencana kerja untuk masa mendatang. Dalam rapat evaluasi setiap bulannya manajer melibatkan karyawan untuk menyusun program kerja bersama.

2.39 Tanggapan Responden Terhadap Manajer Bersedia Dikoreksi Jika Melakukan Kesalahan

Manajer bersedia dikoreksi jika melakukan kesalahan. Dengan adanya sifat berani dikritik dan dikoreksi seperti itu tujuan perusahaan yang ingin dicapai dapat terlaksana. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 44. Manajer bersedia dikoreksi jika melakukan kesalahan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	20,50
2	Setuju	111	66,86

3	Ragu-ragu	12	7,22
4	Tidak Setuju	9	5,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 44 dapat diketahui sebanyak 111 orang (66,86%) menjawab setuju manajer bersedia dikoreksi jika melakukan kesalahan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer bersedia dikoreksi jika dia melakukan kesalahan. Dalam setiap rapat evaluasi manajer selalu menyampaikan kepada karyawannya agar menegur beliau jika beliau melakukan kesalahan seperti datang tidak tepat waktu, sering izin masuk kerja ataupun sebagainya.

2.40 Tanggapan Responden Terhadap Kepercayaan Terhadap Manajer

Dalam proses pemberdayaan sikap karyawan diperlukan kepercayaan (*Trust*) antara karyawan dan manajer. Kepercayaan (*Trust*) berperan penting dalam kualitas hubungan antara manajer dan karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 45. Kepercayaan terhadap manajer

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	22,28
2	Setuju	97	58,43

3	Ragu-ragu	13	7,83
4	Tidak Setuju	19	17,46
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 45 dapat diketahui sebanyak 97 orang (58,43%) menjawab memiliki kepercayaan terhadap manajer jika manajer dapat bekerja dengan baik. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki kepercayaan terhadap manajer bahwa manajer dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

2.41 Tanggapan Responden Tentang Mengetahui Tujuan Manajer

Tujuan dari manajer biasanya meliputi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Pada saat penerimaan karyawan biasanya manajer memberikan arahan tentang apa saja yang menjadi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 46. Mengetahui tujuan manajer

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	13,85
2	Setuju	105	63,25
3	Ragu-ragu	27	16,28
4	Tidak Setuju	11	6,62
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00

Jumlah	166	100.00
---------------	-----	--------

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 46 diketahui sebanyak 105 orang (63,25%) menjawab setuju mengetahui tujuan manajer yang ingin dicapai. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan mayoritas mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh manajer, hal ini ditunjukkan dalam rapat evaluasi manajer selalu memberi apa saja tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh manajer sehingga karyawan dapat mengetahui dan lebih meningkatkan kinerja agar tujuan tersebut dapat dicapai.

2.42 Tanggapan Responden Terhadap Masukan Yang Positif Dari Rekan Kerja

Rekan kerja biasanya memberikan masukan positif tentang pekerjaan ataupun hal yang lainnya. Dengan adanya masukan ataupun saran dari rekan kerja diharapkan karyawan satu sama lain dapat saling mengoreksi dan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 47. Adanya masukan yang positif dari rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	27,72
2	Setuju	97	58,43
3	Ragu-ragu	7	4,22
4	Tidak Setuju	16	9,63
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00

Jumlah	166	100.00
---------------	-----	--------

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 47 dapat diketahui sebanyak 97 orang (58,43%) menjawab setuju manajer adanya masukan yang positif dari rekan kerja. Adanya informasi dan masukan yang positif dari rekan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan yang disampaikan. Karyawan memberikan saran dan masukan bagaimana agar dengan baik. Lingkungan kerja yang demikian membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

2.43 Tanggapan Responden Terhadap Penyampaian Informasi Sesama Rekan Kerja Dengan Baik

Penyampaian informasi sesama rekan kerja sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Terkadang ada karyawan yang kelewatan informasi yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itulah diperlukannya penyampaian informasi yang cukup baik sesama rekan kerja agar tidak terjadi kekurangan informasi. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 48. Penyampaian informasi sesama rekan kerja dengan baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	56	33,74
2	Setuju	101	60,84
3	Ragu-ragu	7	4,22

4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 48 dapat diketahui sebanyak 101 orang (60,84%) menjawab setuju rekan kerja dapat menyampaikan informasi dengan baik. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan dapat menyampaikan informasi sesama rekan dengan baik. Karyawan memberi tahu karyawan yang lain jika ada informasi baru yang mereka dapatkan jika karyawan tersebut berhalangan hadir atau tidak sempat membaca papan pengumuman perusahaan.

2.44 Tanggapan Responden Terhadap Rekan Kerja Tidak Mengeluh Jika Dimintai Informasi

Penyampaian informasi sesama rekan kerja sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Karyawan tidak merasa keberatan jika ada karyawan lain yang bertanya mengenai informasi baru yang ada. Mereka dengan senang hati saling membagi informasi terbaru yang dikeluarkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 49. Rekan kerja tidak mengeluh jika dimintai informasi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	27,71
2	Setuju	108	65,06
3	Ragu-ragu	10	6,03
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 49 diketahui sebanyak 108 orang (65,06%) menjawab setuju rekan kerja tidak mengeluh jika dimintai informasi. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan tidak merasa keberatan jika ada karyawan lain yang bertanya mengenai informasi baru yang ada. Kebiasaan pertukaran informasi yang baik antar sesama karyawan akan berdampak positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan

2.45 Tanggapan Responden Tentang Pernah Berselisih Paham Sesama Rekan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan jarang terlibat konflik dengan rekan kerja. Dengan jarang terlibat konflik sesama rekan kerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 50. Pernah berselisih paham sesama rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	51	30,74
2	Setuju	98	59,03
3	Ragu-ragu	15	9,03
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 50 dapat diketahui sebanyak 98 orang (59,03%) menjawab setuju pernah berselisih paham sesama rekan kerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan setuju pernah berselisih paham dengan karyawan lain. Konflik yang ada biasanya ditengahi oleh manajer dan diberikan pengertian agar tidak terjadi lagi kejadian serupa. Biasanya karyawan sering terjadi perbedaan pendapat mengenai sistem dan cara kerja atau cecok mulut akibat tidak kesesuaian paham antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.46 Tanggapan Responden Tentang Adanya Wadah Komunikasi Sesama Rekan Kerja

Dengan adanya wadah komunikasi yang menampung komunikasi karyawan diharapkan karyawan dapat saling mengakrabkan satu sama lain agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kekeluargaan yang nantinya akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 51. Adanya wadah komunikasi sesama rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	22,00
2	Setuju	110	66,26
3	Ragu-ragu	12	7,22
4	Tidak Setuju	9	5,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 51 dapat diketahui sebanyak 110 orang (66,26%) menjawab setuju memiliki wadah komunikasi sesama rekan kerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki wadah komunikasi atau forum sesama rekan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan dibentuknya paguyuban atau perkumpulan masing-masing wilayah kerja yang setiap bulannya diadakan pertemuan untuk bersilaturahmi.

Hal ini bertujuan untuk lebih mengakrabkan sesama rekan kerja dan dapat berpengaruh positif terhadap kelangsungan kerja.

2.47 Tanggapan Responden Tentang Berdiskusi Dengan Sesama Rekan Kerja

Dengan adanya wadah komunikasi yang ada didalam perusahaan diharapkan karyawan dapat berdiskusi dengan rekan kerja yang lain dalam segala hal, bukan hanya masalah pekerjaan saja tetapi juga bisa masalah pribadi. Dengan adanya budaya karyawan yang mau berdiskusi satu sama lain diharapkan agar karyawan yang mempunyai masalah dapat memecahkan masalahnya dibantu oleh temannya untuk mencari solusi. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 52. Berdiskusi dengan sesama rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	22,30
2	Setuju	97	58,43
3	Ragu-ragu	13	7,83
4	Tidak Setuju	19	11,44
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 52 dapat diketahui sebanyak 97 orang (58,43%) menjawab setuju berdiskusi antar sesama karyawan dalam semua hal. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan dapat berdiskusi dengan baik sesama rekan kerja, bukan hanya masalah pekerjaan tetapi juga masalah pribadi. Dengan berdiskusi sesama rekan kerja diharapkan masalah masing-masing karyawan dapat terpecahkan sehingga memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan.

2.48 Tanggapan Responden Tentang Berkomunikasi Dengan Baik Sesama Rekan Kerja

Dengan adanya wadah komunikasi yang ada dalam perusahaan diharapkan karyawan dapat lebih mengenal satu sama lain dan dapat berkomunikasi dengan baik satu sama lain agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Proses komunikasi yang baik antar sesama karyawan diharapkan tidak terjadinya kesalahan penerimaan informasi antar karyawan yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 53. Berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	13,88
2	Setuju	103	62,04
3	Ragu-ragu	28	16,86

4	Tidak Setuju	12	7,22
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 53 dapat diketahui sebanyak 103 orang (62,04%) menjawab setuju dapat berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan dapat menyampaikan informasi sesama rekan kerja dengan baik. Perusahaan mendorong karyawan agar berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja untuk menghindari miss komunikasi sesama rekan kerja dan lebih menciptakan suasana kekeluargaan yang mendukung terciptanya kinerja yang baik guna kemajuan perusahaan.

2.49 Tanggapan Responden Dengan Suasana Lingkungan Kerja Yang Sudah Cukup Baik

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Sebab dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja yang hasilnya akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja yang dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 54. Lingkungan kerja yang sudah cukup baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	49	29,51
2	Setuju	94	56,65
3	Ragu-ragu	7	4,21
4	Tidak Setuju	16	9,63
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 54 dapat diketahui sebanyak 94 orang (56,65%) menjawab setuju lingkungan kerja saat ini sudah cukup baik. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa manajer telah menciptakan lingkungan kerja yang sudah cukup baik dan cukup nyaman untuk bekerja. Rasa kekeluargaan yang ada, rasa memiliki perusahaan, serta memiliki rasa untuk membangun perusahaan dirasa sudah cukup baik dan ditingkatkan lagi sebab lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

C. Kinerja Karyawan

3.1 Tanggapan Responden Tentang Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Kesepakatan Kerja

Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 55. Gaji yang diterima sesuai dengan kesepakatan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	57	34,33
2	Setuju	85	51,22
3	Ragu-ragu	16	9,64
4	Tidak Setuju	8	4,81
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 55 dapat diketahui 85 orang (51,22%) menjawab setuju bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan kesepakatan kerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan telah menerima gaji atau upah sesuai dengan kesepakatan kerja. Dengan hal ini karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan hasil pekerjaannya. Apabila gaji yang dibayarkan tidak sesuai dengan kesepakatan kerja atau bahkan melebihi dari tanggal biasanya, maka karyawan akan bekerja dengan ogah-ogahan dan asal-asalan sehingga hasilnya tidak

akan maksimal. PT. Way Seputih Bumi Nusantara sangat memperhatikan masalah gaji sebab dinilai itu adalah aspek yang paling pokok yang berkaitan dengan kinerja masing-masing karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

3.2 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Waktu Yang Ditentukan

Dalam suatu pekerjaan harus memiliki acuan dan pegangan. Akibat dari tidak adanya acuan dalam pelaksanaan pekerjaan banyak membuat organisasi tidak berfungsi dengan baik, hal ini dikarenakan para karyawan bingung atas pekerjaan yang mereka akan kerjakan selanjutnya, dan pihak manajemen pun tidak mempunyai pedoman dalam pengambilan keputusan. Dengan diberikannya target waktu yang telah ditentukan dengan begitu akan terlihat seberapa baik kinerja seseorang. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 56. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	21,68
2	Setuju	102	61,44
3	Ragu-ragu	18	10,86
4	Tidak Setuju	10	6,02
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 56 dapat diketahui sebanyak sebanyak 102 orang (61,44%) menjawab setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Standar waktu yang telah ditentukan berkaitan dengan hasil kinerja karyawan, apabila tidak diberikan standar waktu maka hasil kerja tidak akan maksimal, namun bila karyawan diberikan standar waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan tersebut dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan waktu yang disepakati, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien.

3.3 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Membuat Lebih Nyaman Dalam Bekerja

Suasana kerja yang nyaman sangatlah diperlukan didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat karyawan kehilangan konsentrasi saat bekerja dan mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 57. Lingkungan kerja membuat lebih nyaman dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	22,28
2	Setuju	101	60,86
3	Ragu-ragu	21	12,65
4	Tidak Setuju	7	4,21

5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 57 dapat diketahui sebanyak 101 orang (60,86%) menjawab setuju bahwa lingkungan kerja yang akrab membuat lebih nyaman dalam bekerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Rasa kekeluargaan yang dibangun oleh manajer sudah membudaya di lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat kinerja karyawannya menjadi maksimal. Jika lingkungan kerja yang tidak nyaman maka dapat menyebabkan kinerja yang tidak maksimal.

3.4 Tanggapan Responden Tentang Seberapa Baik Kinerja Setiap Bulannya

Dengan adanya laporan evaluasi setiap bulannya karyawan dapat mengetahui seberapa baik kinerjanya setiap bulannya. Manajer memberikan laporan mengenai seberapa baik kinerja karyawannya dalam setiap bulan. Dengan adanya laporan tersebut diharapkan karyawan mempunyai tolak ukur untuk meningkatkan kinerjanya untuk bulan berikutnya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 58. Mengetahui seberapa baik kinerja setiap bulannya

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
----	-------------------	-----------	------------

1	Sangat Setuju	51	30,72
2	Setuju	93	56,02
3	Ragu-ragu	15	9,05
4	Tidak Setuju	7	4,21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 58 dapat diketahui sebanyak 93 orang (56,02%) menjawab setuju mengetahui seberapa baik kinerja setiap bulannya. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan selalu mengetahui seberapa baik kinerjanya setiap bulannya. Hal ini berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan untuk bulan mendatang. Jika karyawan mengetahui seberapa baik kinerjanya setiap bulannya maka setiap bulannya maka karyawan dapat mengetahui dia mengalami peningkatan atau penurunan kinerja setiap bulannya. Hal ini bertujuan agar setiap bulannya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal daripada bulan lalu.

3.5 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Bonus Jika Prestasi Kerja Baik & Stabil

Pemberian penghargaan berupa bonus atau apapun yang lainnya merupakan cara perusahaan menghargai kerja dari karyawannya. Dengan diberikannya penghargaan diharapkan karyawan mempunyai motivasi untuk selalu bekerja dengan baik yang hasilnya tentu berpengaruh positif untuk kemajuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 59. Pemberian bonus jika prestasi kerja baik & stabil

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	55	33,13
2	Setuju	101	60,86
3	Ragu-ragu	8	4,81
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 59 dapat diketahui sebanyak 101 orang (60,86%) menjawab setuju diberikan bonus jika prestasi kerja baik & stabil. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya dengan memberikan imbalan berupa bonus ataupun kenaikan gaji. Dengan diberikan penghargaan atas prestasi diharapkan setiap karyawan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing yang berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

3.6 Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Keselamatan Agar Dapat Bekerja Dengan Baik

Perusahaan menjamin keselamatan para karyawannya dengan tujuan agar karyawan dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Dengan begitu diharapkan karyawan dapat lebih fokus terhadap pekerjaannya tanpa memikirkan hal lainnya yang hasilnya dapat

meningkatkan kinerja seseorang. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 60. Jaminan keselamatan agar dapat bekerja dengan baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	16,87
2	Setuju	108	65,06
3	Ragu-ragu	22	13,25
4	Tidak Setuju	8	4,81
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 60 dapat diketahui sebanyak sebanyak 108 orang (65,06%) menjawab setuju diberikan jaminan keselamatan agar dapat bekerja dengan baik. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dengan menjaga keselamatan karyawan maupun keluarganya. Sehingga karyawan tidak perlu takut jika sewaktu-waktu dia ataupun keluarganya mengalami kecelakaan kerja ataupun sakit. Perusahaan menjamin keselamatan karyawan dan keluarganya diharapkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak perlu memikirkan kesehatannya agar dapat bekerja secara maksimal.

3.7 Tanggapan Responden Yang Belum Berpikir Untuk Pindah Ke Perusahaan Lain

Loyalitas karyawan merupakan salah satu hal yang diperlukan oleh perusahaan. Istilah loyalitas sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 61. Belum berpikir untuk pindah ke perusahaan lain

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	17,27
2	Setuju	94	56,65
3	Ragu-ragu	33	19,87
4	Tidak Setuju	7	4,21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 61 dapat diketahui sebanyak 94 orang (56,65%) menjawab setuju belum berpikir untuk pindah ke perusahaan lain. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan merasa betah bekerja di PT. Way Seputih Bumi Nusantara. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja

yang telah ada di perusahaan tersebut. Dengan memiliki rasa nyaman dan betah dalam perusahaan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang maksimal bagi kemajuan perusahaan.

3.8 Tanggapan Responden Tentang Kesenangan Dalam Bekerja

Kesenangan dalam bekerja dapat diartikan sebagai proses bekerja seseorang yang tanpa didasari rasa paksaan untuk mengerjakan sesuatu karena dianggap sebagai hobi atau kesenangan sehingga tidak ada rasa paksaan atau terpaksa untuk melakukannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 62. Kesenangan dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	50	30,12
2	Setuju	91	54,83
3	Ragu-ragu	13	7,83
4	Tidak Setuju	12	7,22
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 62 diketahui sebanyak 91 orang (54,83%) menjawab setuju merasa senang bekerja di perusahaan ini. Dengan demikian maka mayoritas karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara setuju merasa senang bekerja di perusahaan ini. Hal ini dapat dinyatakan bahwa karyawan merasa senang dalam bekerja dan merasa tidak tertekan dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut.

3.9 Tanggapan Responden Tentang Rasa Memiliki Perusahaan

Rasa memiliki perusahaan dapat diimplementasikan dengan rasa menjaga perusahaan sebab mereka merasa bagian di dalamnya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 63. Rasa memiliki perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	54	32,53
2	Setuju	87	52,40
3	Ragu-ragu	16	9,63
4	Tidak Setuju	9	5,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 63 dapat diketahui sebanyak 87 orang (52,40%) menjawab setuju merasa memiliki perusahaan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa

karyawan memiliki rasa memiliki perusahaan yang cukup baik. Dengan begitu karyawan merasa memiliki perusahaan dan berusaha untuk memajukan perusahaan agar semakin baik dan hal itu dapat berdampak pada kemajuan perusahaan.

3.10 Tanggapan Responden Tentang Meluangkan Waktu Lebih Untuk Perusahaan

Dalam pekerjaannya seringkali hasil pekerjaannya tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk itu diperlukan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dengan bersedia meluangkan waktu lebih untuk perusahaan dapat dijadikan ukuran untuk menentukan prestasi kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 64. Meluangkan waktu lebih untuk perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	22,28
2	Setuju	91	54,81
3	Ragu-ragu	21	12,68
4	Tidak Setuju	7	4,21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 64 dapat diketahui sebanyak 91 orang (54,81%) menjawab setuju bersedia meluangkan waktu lebih untuk perusahaan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan bersedia meluangkan waktu lebih untuk

perusahaan karena karyawan merasa memiliki perusahaan dan memiliki tanggung jawab untuk memajukan perusahaan. Perusahaan sendiri memberikan penghargaan dengan memberikan upah lembur atau bonus jika pekerjaan yang diselesaikan belum selesai tetapi harus segera diselesaikan. Hal ini dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan.

3.11 Tanggapan Responden Tentang Datang Bekerja Selalu Tepat Waktu

Datang bekerja dapat dijadikan ukuran untuk menentukan kinerja seseorang. Karyawan yang selalu mematuhi jam masuk dan jam pulang kerja secara tidak langsung memiliki kinerja yang cukup baik karena mematuhi aturan perusahaan yang diperintahkan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 65. Datang bekerja selalu tepat waktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	22,28
2	Setuju	91	54,81
3	Ragu-ragu	21	12,68
4	Tidak Setuju	7	4,21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 65 diketahui sebanyak 91 orang (54,81%) menjawab setuju mereka selalu datang tepat waktu. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu. Karyawan yang selalu datang tepat waktu merupakan bagian dari kedisiplinan dan kedisiplinan itu sendiri merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja. Misalnya karyawan diusahakan untuk datang 15 menit sebelum jam masuk kerja.

3.12 Tanggapan Responden Tentang Menjaga Nama Baik Perusahaan

Seorang karyawan dituntut untuk menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja. Seorang karyawan yang baik dapat menjaga nama baik perusahaan pada saat dia sedang bekerja maupun pada saat tidak bekerja. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 66. Menjaga nama baik perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	49	27,71
2	Setuju	93	56,03
3	Ragu-ragu	17	10,24
4	Tidak Setuju	9	5,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 66 dapat diketahui sebanyak 93 orang (56,03%) menjawab setuju bahwa mereka menjaga nama baik perusahaan baik didalam maupun diluar perusahaan. Karena karyawan merupakan bagian dari perusahaan dimana dia bekerja. Satu orang saja karyawan yang melakukan perbuatan tercela maka dapat mengakibatkan mencemarkan nama baik perusahaan di kalangan masyarakat. Misalnya satu karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara melakukan tindakan kriminal, dalam catatan kepolisian akan tertulis nama instansi atau perusahaan tempat dia bekerja.

3.13 Tanggapan Responden Tentang Meninggalkan Kantor Tanpa Izin

Seringkali karyawan meninggalkan kantor tanpa izin. Hal itu seakan sudah membudaya di setiap perusahaan. Ada yang pulang kerja sebelum waktunya, meninggalkan kantor yang bukan urusan pekerjaan dan masih banyak lagi yang lainnya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 67. Meninggalkan kantor tanpa izin

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	58	34,93
2	Setuju	86	51,85

3	Ragu-ragu	12	7,22
4	Tidak Setuju	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 67 dapat diketahui sebanyak 86 orang (51,85%) menjawab setuju mereka jarang meninggalkan kantor tanpa izin. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan jarang meninggalkan kantor tanpa izin. Jika mereka ingin keluar kantor mereka selalu izin dengan atasan dan perusahaan mendorong agar karyawan selalu disiplin mematuhi peraturan. Hal ini ditunjukkan dengan diberlakukannya absen datang dan absen pulang, sehingga tidak ada karyawan yang dapat keluar seenaknya jika bukan masalah pekerjaan.

3.14 Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Seragam

Setiap perusahaan biasanya mempunyai seragam yang menandakan sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dengan diberlakukannya pemakaian seragam pada hari tertentu, dapat dilihat kepatuhan seseorang untuk menaati peraturan yang diberikan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 68. Menggunakan seragam yang telah ditentukan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
----	-------------------	-----------	------------

1	Sangat Setuju	42	25,31
2	Setuju	105	63,25
3	Ragu-ragu	13	7,83
4	Tidak Setuju	6	3,61
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		166	100,00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 68 dapat diketahui sebanyak 105 orang (93,25%) menjawab setuju mereka menggunakan seragam yang telah ditentukan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan selalu datang ke kantor menggunakan seragam yang telah ditentukan, hal ini merupakan bagian dari kedisiplinan dan kedisiplinan itu sendiri merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja. Dengan kata lain karyawan memiliki tanggung jawab sebagai karyawan harus menggunakan seragam yang telah ditentukan.

3.15 Tanggapan Responden Tentang Tidak Sering Bolos Atau Izin Bekerja

Mengukur prestasi kerja dapat digunakan dengan melihat absensi karyawan. Karyawan yang sering bolos atau tidak masuk kerja prestasi kerjanya sudah pasti tidak baik. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 69. Tidak sering bolos atau izin bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	19,27
2	Setuju	97	58,45
3	Ragu-ragu	30	18,07
4	Tidak Setuju	7	4,21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 69 dapat diketahui sebanyak 97 orang (58,45%) menjawab setuju bahwa mereka tidak sering bolos atau izin. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan tidak sering bolos atau izin. Perusahaan mendorong karyawannya untuk semangat dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya pemotongan gaji ataupun peringatan tertulis jika ada karyawan yang sering bolos atau izin kecuali sakit. Hal ini berkaitan dengan kedisiplinan dan kesadaran yang tinggi yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Sebab jika karyawan sering absen akan terjadi penurunan hasil pekerjaan.

3.16 Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Sarana & Prasarana Secara Optimal

Penggunaan sarana dan prasarana secara optimal dapat digunakan sebagai pengukur dalam prestasi kerja. Dengan menggunakan sarana dan prasarana dengan tepat guna maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki prestasi yang cukup baik. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 70. Penggunaan sarana & prasarana secara optimal

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	50	30,12
2	Setuju	89	53,62
3	Ragu-ragu	13	7,83
4	Tidak Setuju	14	8,43
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 70 dapat diketahui sebanyak 89 orang (53,62%) menjawab setuju telah menggunakan sarana & prasarana secara optimal. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan selalu menggunakan sarana dan prasarana secara optimal untuk masalah pekerjaan. Karyawan mengaku jarang menggunakan fasilitas perusahaan guna kepentingan pribadi, misalnya menggunakan kendaraan inventaris kantor untuk kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan kesadaran yang tinggi dari karyawan bahwa fasilitas dari perusahaan digunakan untuk keperluan perusahaan saja. Hal ini menunjukkan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

3.17 Tanggapan Responden Mengenai Usaha Karyawan Untuk Mendapatkan Hasil Kerja Yang Maksimal

Hasil kerja yang maksimal dapat dartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu secara maksimal. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 71. Berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	58	34,93
2	Setuju	84	50,62
3	Ragu-ragu	15	9,03
4	Tidak Setuju	9	5,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 71 dapat diketahui sebanyak 84 orang (50,62%) menjawab setuju berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan selalu berusaha untuk mendapatkan hasil kerja secara maksimal. Misalnya karyawan pada terbawah berusaha untuk selalu mendapatkan angka kwh meter disetiap rumah agar tidak ada pelanggan yang komplain ke perusahaan. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing.

3.18 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Tanggung Jawab Terhadap Kemajuan Perusahaan

Setiap perusahaan pasti berharap dan senang bila mempunyai karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan. Harapan ini wajar karena terdapat pengaruh bagi aspek-aspek kerja lainnya dalam perusahaan. Karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmennya pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan, mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk berpartisipasi demi kemajuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 72. Memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	23,49
2	Setuju	99	59,65
3	Ragu-ragu	18	10,84
4	Tidak Setuju	10	6,02
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 72 dapat diketahui sebanyak 99 orang (59,65%) menjawab setuju mereka memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab untuk kemajuan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan memiliki kontrol dan

kendali untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebaik mungkin sehingga dapat terlaksana dengan target yang telah ditetapkan.

3.19 Tanggapan Responden Mengetahui Semua Peraturan Di Perusahaan

Peraturan yang dimaksud adalah semua peraturan tertulis yang dibuat oleh perusahaan agar dapat dipatuhi oleh semua karyawannya, baik dari karyawan pada level atas hingga level yang paling bawah. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pengetahuan peraturan di dalam perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 73. Mengetahui semua peraturan di perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	23,49
2	Setuju	100	60,25
3	Ragu-ragu	20	12,65
4	Tidak Setuju	7	4,21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 73 dapat diketahui sebanyak 100 orang (60,25%) menjawab setuju mereka mengetahui semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan mengetahui semua peraturan yang ada di perusahaan. Perusahaan menyampaikan semua peraturan yang berlaku disaat penerimaan pegawai baru. Peraturan yang dimaksud adalah peraturan tidak tertulis seperti jam masuk dan jam pulang kerja, penggunaan seragam, penggunaan inventaris kantor dan lain-lain.

3.20 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Mematuhi Peraturan Yang Berlaku Di Perusahaan

Mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan diwajibkan bagi seluruh karyawan yang ada didalamnya. Peraturan dibuat agar ada yang mengontrol dalam setiap tingkah laku yang membatasi seluruh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 74. Selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	49	29,52
2	Setuju	93	56,02
3	Ragu-ragu	17	10,24
4	Tidak Setuju	7	4,21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00

Jumlah	166	100.00
---------------	-----	--------

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 74 dapat diketahui sebanyak 93 orang (56,02%) menjawab setuju selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa hampir dari seluruh karyawan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud adalah peraturan tidak tertulis seperti jam masuk dan jam pulang kerja, penggunaan seragam, penggunaan inventaris kantor dan lain-lain. Hal ini menunjukkan tanggung jawab karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara cukup baik sehingga dapat berdampak terhadap hasil kerjanya.

3.21 Tanggapan Responden Yang Memiliki Rekan Kerja Yang Dapat Diajak Bekerja sama

Dengan memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama diharapkan karyawan dapat memiliki semangat dalam bekerja dan diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 75. Memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	54	32,53
2	Setuju	101	60,85
3	Ragu-ragu	9	5,42
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 75 diketahui sebanyak 101 orang (60,85%) menjawab setuju memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerjasama. Di perusahaan karyawan bekerja secara team work memajukan perusahaan. Sehingga bisa tidaknya karyawan dalam melakukan kerja sama dengan rekan kerja merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja. Misalnya, seorang karyawan bersedia membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3.22 Tanggapan Responden Mengenai Jarang Terlibat Konflik Dengan Rekan Kerja Yang Lain

Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan jarang terlibat konflik dengan rekan kerja. Dengan jarang terlibat konflik sesama rekan kerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 76. Jarang terlibat konflik dengan rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	56	33,74
2	Setuju	101	60,85
3	Ragu-ragu	7	4,21
4	Tidak Setuju	2	1,10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 76 dapat diketahui sebanyak 101 orang (60,85%) menjawab setuju jarang terlibat konflik dengan rekan kerja. Kesalahpahaman sesama rekan kerja merupakan hal yang rentan terjadi. Manusia sebagai makhluk individu mempunyai pemahaman masing-masing, hal inilah yang biasanya yang menjadikan konflik. Karyawan mengaku jarang terlibat konflik karena perusahaan berusaha menciptakan rasa kekeluargaan yang cukup tinggi sehingga dapat dikatakan mereka dapat menahan emosi jika terjadi ketidak sepahaman antara rekan kerja satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain karyawan cukup dewasa dalam bertindak.

3.23 Tanggapan Responden Tentang Penyampaian Informasi Yang Baik Sesama Rekan Kerja

Penyampaian informasi sesama rekan kerja sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Terkadang ada karyawan yang kelewatan informasi yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itulah diperlukannya penyampaian informasi yang cukup baik sesama rekan kerja agar tidak terjadi kekurangan informasi. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 77. Penyampaian informasi yang baik sesama rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	19,27
2	Setuju	94	56,65
3	Ragu-ragu	33	19,87
4	Tidak Setuju	7	4,21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 77 dapat diketahui sebanyak 94 orang (56,65%) menjawab setuju dapat menyampaikan informasi yang baik sesama rekan kerja. Perusahaan menuntut karyawan agar tanggap terhadap informasi apapun yang dikeluarkan oleh perusahaan, untuk itu diperlukan penyampaian informasi yang baik sesama rekan kerja yang belum mengetahui informasi terbaru apa yang dikeluarkan

oleh perusahaan, misalnya pemakaian batik pada hari jumat, tanggal pembacaan angka kwh meter yang berubah dan lain sebagainya.

3.24 Jarang Mengalami Kesulitan Untuk Menyesuaikan Diri Dengan Rekan Kerja Atau Lingkungan Kerja Yang Baru

Dalam perusahaan keluar masuk karyawan baru merupakan hal yang biasa. Perputaran posisi juga kadang terjadi agar manajer dapat melihat seberapa baik kinerja seseorang jika bukan ditempatkan di bagian aslinya. Tidak sedikit karyawan yang merasa susah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Untuk mengetahui tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 78. Jarang Mengalami Kesulitan Untuk Menyesuaikan Diri Dengan Rekan Kerja Atau Lingkungan Kerja Yang Baru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	49	29,51
2	Setuju	90	54,23
3	Ragu-ragu	13	7,83
4	Tidak Setuju	14	8,43
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		166	100.00

Sumber : *Data primer Tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 78 dapat diketahui sebanyak (54,23%) menjawab setuju mereka jarang mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan rekan kerja atau lingkungan kerja yang baru. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan jarang mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan rekan yang baru. Perusahaan mendorong karyawan untuk cepat beradaptasi jika ada rekan kerja mereka yang baru dan selalu memelihara hubungan kerja yang baik , misalnya bertegur sapa setiap bertemu, bersikap sopan sesama rekan kerja dan sebagainya.

D. Pembahasan

1. Kategori Budaya Organisasi & Komunikasi Organisasi

Kategori jawaban responden budaya organisasi dan komunikasi organisasi (Variabel X) dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pengelompokan ini didasarkan pada total skor pada tabel distribusi jawaban responden. Sedangkan nilai interval ditentukan menurut rumus interval, yaitu:

$$I = \frac{NT - NR}{k}$$

Berdasarkan tabel sheet jawaban responden budaya organisasi, diketahui bahwa total skor tertinggi adalah 238, sedangkan total skor terendah adalah 140, sehingga nilai intervalnya adalah :

$$I = \frac{238 - 140}{5} = \frac{98}{5} = 19,6 = 20$$

Sehingga kategorisasi jawaban responden pada variabel X adalah sebagai berikut:

220 – 239 masuk dalam kategori sangat tinggi

200 – 219 masuk dalam kategori tinggi

180 – 199 masuk dalam kategori sedang

160 – 179 masuk dalam kategori rendah

140 – 159 masuk dalam kategori sangat rendah

Selanjutnya kategori jawaban responden budaya organisasi dan komunikasi organisasi (variabel X) disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 79. Kategori Jawaban Responden Pada Budaya Organisasi

No	Kategori Jawaban	Rentang Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	220 – 239	25	15,06
2	Tinggi	200 – 219	55	33,13
3	Sedang	180 – 199	61	36,74
4	Rendah	160 – 179	15	9,03
5	Sangat Rendah	140 – 159	10	6,04
Jumlah			166	100.00

Sumber : *Diolah dari Data Primer, tahun 2012*

Berdasarkan tabel 79 dapat diketahui bahwa dari 166 responden, sebanyak 25 orang (15,06%) karyawan memiliki respon dalam budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kategori sangat tinggi, sebanyak 55 orang (33,13%) karyawan memiliki respon dalam budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kategori tinggi, sebanyak 61 orang (36,74%) karyawan memiliki respon dalam budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kategori sedang, sebanyak 15 orang (9,03%) karyawan memiliki respon dalam budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kategori rendah dan 10 orang (6,04%) karyawan memiliki respon dalam budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kategori sangat rendah. Dengan demikian maka mayoritas karyawan memiliki respon yang sedang dalam budaya organisasi dan komunikasi organisasi berkaitan dengan manfaat yang dirasakan oleh karyawan dengan adanya budaya organisasi yang kuat sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Dengan kata lain budaya organisasi atau budaya kerja dapat berperan dalam menciptakan jati diri, mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi atau perusahaan, dan menyajikan pedoman perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lainnya. Budaya organisasi menunjukkan persepsi bersama yang dianut oleh karyawan yang membedakan perusahaan itu dengan perusahaan lain.

2. Kategori Kinerja Karyawan

Kategori jawaban responden pada kinerja karyawan (variabel Y) dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pengelompokan ini didasarkan pada total skor pada tabel distribusi jawaban responden sebagaimana dapat dilihat pada lampiran. Sedangkan nilai interval ditentukan menurut rumus interval yaitu:

$$I = \frac{NT - NR}{k}$$

Berdasarkan tabel sheet jawaban responden pada kinerja karyawan, diketahui bahwa total skor tertinggi adalah 117, sedangkan total skor terendah adalah 66, sehingga nilai intervalnya adalah :

$$I = \frac{117 - 66}{5} = \frac{51}{5} = 10,2 = 11$$

Sehingga kategorisasi jawaban responden pada variabel Y adalah sebagai berikut:

109 – 119 masuk dalam kategori sangat tinggi

98 – 108 masuk dalam kategori tinggi

87 – 97 masuk dalam kategori sedang

76 – 86 masuk dalam kategori rendah

65 – 75 masuk dalam kategori sangat rendah

Selanjutnya kategori jawaban responden variabel Y disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 80. Kategori Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Kategori Jawaban	Rentang Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	109 - 119	22	13,25
2	Tinggi	98 - 108	54	32,54
3	Sedang	87 - 97	69	41,57
4	Rendah	76 - 86	16	9,63
5	Sangat Rendah	65 - 75	5	3,01
Jumlah			166	100.00%

Sumber : *Diolah dari Data Primer, tahun 2012*

Berdasarkan tabel 80 diketahui bahwa dari 166 responden, sebanyak 22 orang (13,25%) karyawan memiliki kinerja dalam kategori sangat tinggi, sebanyak 54 orang (32,54%) karyawan memiliki kinerja dalam kategori tinggi, sebanyak 69 orang

(41,57%) karyawan memiliki kinerja kategori sedang, sebanyak 16 orang (9,63%) karyawan memiliki kinerja kategori rendah dan sebanyak 5 orang (3,01%) karyawan memiliki kinerja kategori sangat rendah. Dengan demikian maka mayoritas karyawan memiliki kinerja dalam kategori sedang hal ini berkaitan dengan hasil kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan seperti kesesuaian bidang atau keahlian, targeting, kesaamaan persepsi, kooperatif, optimal , time target, dokumen kerja dan perubahan.

5.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara

Besarnya pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Way Seputih Bumi Nusantara dalam penelitian ini digunakan analisis statistik Regresi Linier Berganda, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji t. berdasarkan perhitungan rumus Regresi Linier Berganda sebagaimana dapat dilihat pada Lampiran, maka dapat disajikan data hasil perhitungan sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 81. Hasil Perhitungan dengan Menggunakan Program SPSS

Perhitungan Regresi Linier	Hasil
Constanta Intercept (a)	20.842
Koefisien Regresi (bx1)	0.615

Koefisien Regresi (bx2)	0.236
Persamaan Regresi (Y=a+bx1+bx2)	Y = 20.842+0.615x1+0.236x2
Correlation (r)	0.775 atau 77,5%
r Square (r ²)	0.601 atau 60,1%
DF (n-2)=(166-2)	164
T _{Hitung} Budaya Organisasi x1	3.502
T _{Hitung} Komunikasi Organisasi x2	1.805
T _{Tabel} Pada Taraf Signifikan 95%	1.654

Sumber : *Diolah dari Data Primer, tahun 2012*

Berdasarkan data pada tabel 81 maka dapat dijelaskan analisis kuantitatif sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linier Bergandanya adalah $Y = 20.842+0.615x_1+0.236x_2$. Persamaan Regresi tersebut bernilai positif, artinya kinerja karyawan (y) akan mengalami peningkatan apabila nilai pengaruh budaya organisasi (x1) dan komunikasi organisasi (x1) mengalami peningkatan. Apabila budaya organisasi dan komunikasi organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan

Besarnya nilai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai *r square* (r²) yaitu 0.601 atau 60,1%. Pengaruh tersebut bernilai positif, artinya budaya organisasi dan komunikasi organisasi

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} pada taraf signifikan 95%. Ketentuan yang digunakan adalah jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan dan sebaliknya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 82. Kategori Jawaban Responden Pada Tingkat Kepercayaan 95%

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel} Pada Tingkat Kepercayaan 95%	Kesimpulan
X1 dan Y	3.502	1.654	Ada Pengaruh Signifikan
X2 dan Y	1.805	1.654	Ada Pengaruh Signifikan

Sumber : *Diolah dari Data Primer, tahun 2012*

Tabel 82 menunjukkan bahwa T_{hitung} pada X1 adalah 3.502 dan T_{tabel} pada taraf signifikan 95% adalah 1.654 dan pada X2 T_{hitung} adalah 1.805 dan T_{tabel} pada taraf signifikan 95% adalah 1.654. Dengan kata lain H_0 (Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Way Seputih Bumi Nusantara) ditolak karena perbandingan T_{hitung} dengan T_{tabel} pada taraf signifikan 95% pada X1 adalah **3.502 > 1.654** sedangkan pada X2 adalah **1.805 >**

1.654 artinya kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi dan komunikasi organisasi.

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Way Seputih bumi Nusantara dalam penelitian ini digunakan Rumus Korelasi *Product Moment* yang perhitungannya dilakukan dengan program SPSS (*Stasistic Program for Social Sciences*) atau Program Statistik untuk Ilmu-ilmu Sosial.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS (Lampiran), dimana besarnya nilai hubungan variabel X1 dan Y = 0.775 atau 77,5%. dan besarnya nilai hubungan variabel X2 dan Y = 0.765 atau 76,5%. Setelah diinterpretasikan maka terletak pada skala 0,601 sampai dengan 0,800 dengan interpretasi hubungan tinggi. Artinya pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang tinggi terhadap efektifitas kinerja karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara. Sedangkan sisanya kinerja karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara tidak berpengaruh dengan budaya organisasi dan komunikasi organisasi, tetapi dapat berhubungan dengan variabel lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Way Seputih Bumi Nusantara.

Pengaruh ini bernilai positif, artinya apabila karyawan PT.Way Seputih Bumi Nusantara meningkatkan komunikasi organisasi dan membangun dengan baik budaya organisasi maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri.

Robbins mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan yang lainnya (Robbins, 2006: 721). Banyak kesuksesan yang bisa diraih oleh suatu perusahaan karena didukung oleh sebuah budaya yang khas dan kuat tertanam dalam kegiatan operasionalnya. Demikian sebaliknya, cukup banyak kegagalan perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya disebabkan kurang memperhatikan budaya yang harus dikembangkan (Ndraha, 2003:43). Karyawan dengan adanya budaya organisasi yang kuat sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Dengan kata lain budaya organisasi atau budaya kerja dapat berperan dalam menciptakan jati diri, mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi atau perusahaan, dan menyajikan pedoman perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lainnya. Budaya organisasi menunjukkan persepsi bersama yang dianut oleh karyawan yang membedakan perusahaan itu dengan perusahaan lain.

Menurut Wursanto (2003:157) Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses penyampaian informasi, ide-ide, diantara para peserta organisasi secara timbal balik

dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi organisasi pada dasarnya merupakan kegiatan intern di dalam organisasi. Secara keseluruhan komunikasi organisasi merupakan proses mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyebarkan informasi yang memungkinkan organisasi berfungsi. Komunikasi organisasi diperlukan di dalam suatu organisasi sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan antar anggota di dalam organisasi

Pengurusan informasi yakni penyampaian dan penerimaan berita, akan dapat berjalan dengan baik bila dalam perusahaan itu terdapat komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif menciptakan iklim kerja perusahaan yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting guna meningkatkan kreativitas dan dedikasi para karyawan perusahaan.

Berdasarkan pembahasan di atas maka secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara.