

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dan berpengaruh terhadap suatu organisasi atau perusahaan, sehingga berlomba-lomba untuk mencari sumber daya manusia agar seorang karyawan memiliki kualitas dalam memajukan nama baik perusahaan. Ketika tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas, maka sebuah perusahaan akan terhambat dalam mencapai tujuannya. Menurut Munandar (2020: 29) sumber daya manusia merupakan penentu dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal itu karena sumber daya manusia memiliki peran sentral di suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ada. Oleh karenanya, perusahaan wajib mempunyai sumber daya manusia yang berkompentensi dalam menjalankan pekerjaan dan tugas yang ada.

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti teknologi, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan instrumen yang paling penting, karena manusia adalah faktor penggerak terpenting dari perusahaan atau organisasi. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dengan adanya teknologi, peran manusia masih dibutuhkan. Karena manusia dapat menciptakan mesin, sistem dan aplikasi lainnya. Kegagalan maupun keberhasilan dalam organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan

kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.

Industri tepung tapioka adalah suatu jenis industri agro (*agro based industri*) yang berbahan baku ubi kayu (singkong) yang banyak tersebar di Indonesia baik skala kecil, skala menengah maupun skala besar (Aribowo, 2014). Kabupaten Pati merupakan salah satu wilayah di Indonesia yang menjadi tempat berkembangnya industri tepung tapioka. Terdapat dua kecamatan yang menjadi pusat industri tepung tapioka di Kabupaten Pati, yaitu Trangkil dan Kecamatan Margoyoso.

Pada penelitian ini, bertemu langsung dengan UMKM di Desa Sidomukti Kabupaten Pati dengan memproduksi tepung tapioka. UD adalah salah satu badan usaha yang dimiliki oleh satu orang. Sektor produksi yang ada di Desa Sidomukti Kabupaten Pati yaitu penggilingan ketela yang menghasilkan tepung tapioka dan ampas ketela yang memiliki nama yaitu UD Sari Bumi. UD Sari Bumi memiliki cap tepung tapioka bernama Dua Roda Gigi. Masyarakat di sekitarnya bekerja di UD tersebut bagi laki-laki, sedangkan untuk perempuan bekerja mengupas kulit ketelanya. UD Sari Bumi berdiri sejak tahun 2002 dan memiliki 50 karyawan yang terdiri dari 30 karyawan laki-laki dan 20 karyawan perempuan. Berikut adalah rincian data jumlah karyawan dan bagiannya di UD Sari Bumi:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan beserta Bagiannya

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	2
2.	Pemotongan ketela	20
3.	Penggilingan ketela	17
4.	Penepungan	11
Jumlah		50

Sumber: Data daftar jumlah karyawan dan bagiannya pemilik.

Nilai dalam perusahaan bisa berupa disiplin. Dengan disiplin akan menjadikan karyawan terlatih untuk menjalankan tugas sesuai target bahkan bisa melebihi target. Dapat diartikan juga sebagai bentuk pencapaian yang telah dicapai oleh perusahaan setelah proses kegiatan yang dilakukan. Budaya organisasi dikelola sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Menurut (Sutrisno, 2015) nilai-nilai budaya tidak nampak, tetapi sebagai kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja.

Nilai-nilai budaya dalam perusahaan pada kenyataannya telah dirumuskan dengan baik yang hanya akan menjadi sebuah hiasan dinding seperti visi dan misi perusahaan. Dengan begitu, agar setiap karyawan di UD Sari Bumi mampu menjalankan masing-masing fungsinya secara efektif, maka harus mengetahui bagaimana cara mengerjakan suatu tugas pekerjaannya dengan baik dan benar. Termasuk cara dalam berperilaku di dalam perusahaan sebagai anggota, khususnya di lingkungan perusahaan.

Budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menjadi acuan suatu perusahaan. Tanpa adanya budaya organisasi, kemampuan kerja para anggota tidak dapat berjalan secara optimal. Karena budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena untuk meningkatkan semangat kerja sebuah perusahaan memiliki budaya atau karakter yang berbeda dengan perusahaan lain. Selain itu juga dapat menjadikan karyawan lebih terarah dan disiplin.

Nilai-nilai serta perilaku yang dianut bersama membuat seorang karyawan nyaman bekerja dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Karena budaya organisasi yang baik akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan kinerja karyawannya apabila budaya tersebut sangat mendukung karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Salah satu indikator yang dijadikan acuan apakah perusahaan dikatakan sehat atau tidak yaitu dengan nilai-nilai budaya yang ada pada perusahaan. Keberadaan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan sangat penting bagi perusahaan. Namun, dalam proses menjalankan dan menanamkan nilai-nilai perusahaan kepada seluruh karyawan di perusahaan tidaklah mudah. Sebuah nilai harus menjadi kebiasaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Nilai perusahaan dapat dijadikan sebagai alat atau tujuan karyawan bersama, dan merupakan kepercayaan yang ditanamkan dalam tatanan perusahaan yang dapat menembus batas objek, manusia serta situasi. Nilai-nilai dalam perusahaan adalah kumpulan nilai yang menjadi dasar atau pijakan perusahaan untuk membentuk sistem, proses, kebijakan, serta strategi dalam menjalankan perusahaan.

Menciptakan budaya perusahaan yang baik serta berkualitas, memerlukan fondasi yang kuat pada suatu perusahaan tersebut untuk menerapkan nilai-nilai, visi dan misi, perilaku kerja dan sistem organisasi, serta gaya kepemimpinan yang efektif. Pastinya masing-masing organisasi

atau perusahaan mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memiliki aturan di dalamnya. Namun, masih banyak perusahaan yang baru mulai merumuskan nilai-nilai perusahaan dan merasa kesulitan untuk mensosialisasikannya kepada seluruh karyawan. Ada juga perusahaan yang karyawannya mengetahui nilai-nilai dan perilaku yang diharapkan oleh perusahaan, tetapi tidak ada motivasi dari karyawan untuk menjalankannya. Padahal budaya perusahaan yang kuat akan membuat nilai-nilai perusahaan dapat hidup dan mendominasi nilai individu setiap karyawan.

Jenis budaya organisasi yang diterapkan dalam UD Sari Bumi yaitu *Open and Participle Culture*. *Open and Participle Culture* yaitu budaya dalam organisasi ini ditandai oleh pencapaian sebuah tujuan keluaran tinggi dengan dukungan kepercayaan pada bawahan, kepemimpinan yang mendukung dan penuh perhatian, komunikasi terbuka, pemecahan masalah pada tim, pertukaran informasi, dan otonomi karyawan. Budaya organisasi terbuka sering digunakan suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk memperbaiki moral, kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jenis dan tipe budaya organisasi saling berhubungan dan saling ketergantungan antara unsur-unsur perusahaan yang bersifat sosial dan teknologi. Ketika suatu organisasi saling berhubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Saat variabel satu berubah maka akan menyebabkan berubahnya variabel lain.

Keberhasilan atau peningkatan karyawan hampir selalu berkaitan dengan budaya organisasi yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap sikap karyawan. Semakin banyak anggota organisasi yang

menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen karyawan terhadap nilai-nilai tersebut, maka makin kuat suatu budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya organisasi yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk ketertarikan, kesetiaan dan komitmen organisasi. Dengan begitu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi Robbins dalam Ikhsan (2016: 19).

Budaya organisasi memiliki beberapa indikator salah satunya indikator inisiatif individual menurut Robbins dalam Kusumajani (2014) diartikan sebagai tingkat tanggung jawab dan independensi yang dimiliki individu. Hal ini dapat diartikan bahwa seorang karyawan harus memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam perusahaan tersebut. Inisiatif individual harus dimiliki oleh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan. Oleh karena itu adanya tanggung jawab dari para karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan.

Menurut Luthans dalam Sari (2013: 47) faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan karyawan dapat dianut dalam nilai yang ada di perusahaan sehingga derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Sedangkan intensitas karyawan juga diperlukan dalam perusahaan karena komitmen seorang karyawan terhadap organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi sangat penting.

Tabel 1.2 Data Karyawan yang Tidak Masuk Kerja

No.	Bulan	Tidak Masuk
1.	Maret	5
2.	April	7
3.	Mei	4
4.	Juni	3
5.	Juli	2
6.	Agustus	2

Sumber: Data karyawan UD Sari Bumi

Dari data 1.2 di atas merupakan data karyawan yang tidak masuk kerja di UD Sari Bumi. Karyawan yang tidak masuk dengan tanpa memberi izin kepada manajer perlu untuk di pertanggung jawabkan, begitupula seorang manajer yang tidak masuk kerja tanpa memberi izin kepada atasan juga perlu untuk dipertanggung jawabkan. Karyawan selalu mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan individual, dan tugas serta tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada masing-masing individu perlu untuk dijalankan. Pada Bulan Maret ada 5 karyawan yang tidak masuk kerja, Bulan April ada 7 karyawan yang tidak masuk kerja, Bulan Mei ada 4 karyawan yang tidak masuk kerja, Bulan Juni ada 3 karyawan yang tidak masuk kerja, Bulan Juni ada 2 karyawan yang tidak masuk kerja, dan pada Bulan Agustus 2 karyawan yang tidak masuk kerja. Dari hal tersebut, perlu adanya budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dalam budaya organisasi perlu adanya kontrol, yang dapat diartikan sebagai instrumen peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan dalam mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan menurut Sutrisno dalam Kusumajani (2014). Manajer perlu melakukan pengawasan dan mengontrol para karyawannya. Pengawasan dilakukan agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan.

Tidak hanya manajer yang dapat mengontrol dan mengawasi karyawannya, tetapi pemilik perusahaan juga bisa melakukan hal tersebut. Selain pemilik UD Sari Bumi, manajer mengarahkan langsung karyawan dalam melakukan tugasnya. Selain adanya kontrol, budaya organisasi memiliki indikator komunikasi.

Komunikasi merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan. Komunikasi yang baik sangat diperlukan antar pemilik perusahaan, manajer dan karyawan dalam menciptakan suatu budaya organisasi yang positif. Komunikasi antara manajer dan karyawan yang berlangsung di UD Sari Bumi harus dilaksanakan dengan baik agar terciptanya hubungan baik antara atasan dan bawahan, sehingga berakibat lebih semangat dan giatnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, komunikasi juga diperlukan kepada konsumen karena respon baik dari perusahaan akan memperoleh kerjasama yang baik.

Kerjasama merupakan indikator dalam pengukuran kinerja karyawan menurut Mondy dalam Mahfudah (2020: 36). Kerjasama berkaitan dengan orang lain dalam melakukan kerjasama tim. Hal itu akan saling menguntungkan bagi tim dan UD Sari Bumi, karena adanya kerjasama antar tim mampu memperoleh hasil yang maksimal. Kekompakan dapat diapresiasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga ada timbal balik antara perusahaan dan karyawannya yaitu berangkat sesuai jam yang telah ditentukan. Penurunan kinerja dapat disebabkan karena kurangnya kekompakan antar tim kerja. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan

sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya menurut Setiawan dalam Ariska (2018: 6).

Berdasarkan indikator kebersamaan dapat ditemukan beberapa permasalahan yang ada di UD Sari Bumi. Perbedaan pendapat antara karyawan satu dengan yang lain dapat memicu permasalahan dan mengakibatkan menurunnya kinerja. Tidak hanya itu, karyawan UD Sari Bumi di bidang penggilingan ketela memiliki tim sendiri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika ada karyawan di bidang penepungan yang tidak masuk kerja, maka bidang lain dapat membantu bidang tersebut. Tetapi hal itu justru akan membuat karyawan di bidang lain tidak maksimal dalam melaksanakan tugas karena tidak sesuai dengan bidangnya. Penyelesaian perbedaan atau permasalahan dapat diatasi dengan mencari cara untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan yaitu dengan menyelesaikan pekerjaan bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Aturan atau norma-norma dalam perusahaan merupakan salah satu indikator kebersamaan, aturan tersebut wajib untuk dipatuhi. Karyawan UD Sari Bumi yang melanggar aturan di perusahaan akan mendapat konsekuensi. Hal itu dilakukan dalam perusahaan agar karyawan lebih patuh terhadap aturan yang diterapkan dalam perusahaan. Daya tarik pribadi atau karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan terus diminta manajer dalam berbagai hal, misalnya membantu bekerja walaupun sudah tidak dalam jam kerja atau meminta karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan tambahan. Permasalahan seperti itu dapat menjadikan karyawan lain cemburu atau merasa tidak adil dengan karyawan lainnya. Hubungan kerja

yang baik akan memberikan dampak positif kepada yang lain, dengan begitu seorang manajer perlu bersikap adil kepada karyawannya.

Selanjutnya salah satunya indikator variabel intensitas yaitu kebulatan tekak atau semangat. Permasalahan yang terjadi di UD Sari Bumi mengenai pernyataan tersebut yaitu karyawan yang bekerja sudah diberi tugas masing-masing, sehingga tidak perlu bersikap untuk menjatuhkan yang lain dalam bekerja. Hal itu dapat diatasi dengan adanya dorongan diri sendiri dan orang lain untuk tetap semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan porsinya.

Susanto dalam Jannah (2016: 495) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melaksanakan aktivitas organisasi. Fakta membuktikan Pratama dalam Jannah (2016: 495) bahwa perusahaan dan organisasi yang berkinerja unggul atau memiliki peningkatan kinerja yang baik selalu menempatkan budaya organisasi karena menganggap sebagai salah satu hal terpenting dan senantiasa memikirkan cara memanfaatkan kekuatan untuk mendukung strategi yang agresif. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam perusahaan. Dengan adanya tanggung jawab tersebut karyawan mampu mendorong dirinya dan suatu kelompok dalam perusahaan untuk tetap bertugas serta menjalankan kegiatan di perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara

mendasar, meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kegiatan Yuwalliatin dalam Mangkunegara (2016: 67).

Dapat diketahui bahwa kinerja menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Selain itu, perusahaan juga beruntung apabila memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan berdampak baik bagi suatu perusahaan tersebut. Seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana seorang manajer harus berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberikan motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu memantau kinerja karyawannya, apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai harapan atau belum. Penilaian kinerja sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan terus melakukan kerjasama dengan karyawannya atau sebaliknya yaitu memutuskan hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan. Nilai perusahaan meliputi budaya kerja dan etos kerja.

Perusahaan berkinerja tinggi biasanya memiliki *respect* yang tinggi terhadap pemangku kepentingan seperti pemegang saham, kreditur, karyawan, pelanggan, komunitas dimana perusahaan melakukan bisnis dan kepada masyarakat umum. Selain itu, dorongan kepemimpinan dan perilaku kewirausahaan oleh manajer tingkat menengah dan bawah serta kesediaan untuk mendukung upaya perubahan dalam organisasi juga berkontribusi pada kinerja tinggi.

Tabel 1.3 Target Produksi dalam Sehari

No.	Target Produksi	Keterangan
1.	30 ton	Dalam sehari mampu memproduksi 30 ton.
2.	50 ton	Dalam sehari mampu memproduksi 50 ton dan adanya pesanan.
3.	>50 ton	Dalam sehari mampu memproduksi >50 ton sesuai pesanan.

Sumber: Data dari UD Sari Bumi

Dari data 1.3 di atas menunjukkan bahwa target produksi UD Sari Bumi dalam sehari mampu memproduksi 30 ton sampai lebih dari 50 ton. Memproduksi tepung tapioka yang banyak disesuaikan dengan pesanan dari konsumen. Kerjasama dan kekompakan karyawan dalam mencapai target produksi sangat diperlukan dalam perusahaan. Pertama, kinerja karyawan yang tinggi terjadi karena munculnya jumlah pekerjaan sehingga mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target. Kedua, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu hal untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Ketiga, kinerja karyawan terjadi karena adanya kehadiran, hal ini terjadi karena kehadiran karyawan mampu menghasilkan target produksi yang banyak, apabila karyawan tidak masuk maka akan memperlambat target produksi. Munculnya permasalahan tersebut karena adanya budaya organisasi yang kurang baik.

Proses produksi UD Sari Bumi dalam satu minggu mampu menghasilkan 80 ton tepung tapioka. Tetapi pada bulan Maret dan April proses produksi yang dihasilkan dalam satu minggu yaitu 40 ton. Dampak pandemi mempengaruhi proses produksi sebesar 50% dari sebelumnya. Pada bulan Mei 2020 harga tepung tapioka sekitar 6.200 perkilonya. Sedangkan pada bulan Juli 2020 harga tepung tapioka sekitar 5.400 perkilonya. Pengiriman tepung tapioka sesuai dengan permintaan

konsumen. Apabila pengiriman barang dengan menggunakan fuso maka jumlah tepung tapioka sebanyak 20 ton. Sedangkan apabila pengiriman barang dengan menggunakan truk maka jumlah tepung tapioka sebanyak 9/10 ton. UD Sari Bumi termasuk usaha mikro dengan omzet perbulan sekitar 50 juta perbulan.

Hasil kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek misalnya, kedisiplinan seorang karyawan ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan dan bagaimana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan diberikan kepadanya serta rasa tanggung jawab dan kerjasama antarkaryawan yang satu dan lainnya dengan baik walaupun dalam pengawasan atasan ataupun tidak dalam pengawasan. Untuk mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawan itu sendiri dengan adanya penilaian hasil kinerja para karyawannya. Pada dasarnya salah satu kebijakan suatu perusahaan yaitu dengan penilaian. Penilaian kinerja itu sendiri merupakan cara untuk mengevaluasi hasil kerja seseorang dan menghargai hasil kerja karyawan yang sudah dilakukannya, di UD Sari Bumi perlu adanya penilaian hasil kerja yang memiliki tujuan untuk mengetahui apa yang perlu dilakukan oleh karyawan dan apa saja yang diharapkan oleh atasannya, dengan adanya penilaian kinerja karyawan akan membangun sebuah pemahaman yang jauh lebih baik.

Peneliti melakukan penelitian di UD Sari Bumi karena ada karyawan yang kurang disiplin, dan kurang mematuhi aturan dalam suatu perusahaan tersebut. Seorang manajer juga harus memberikan motivasi atau contoh agar karyawan bisa termotivasi, sehingga akan meningkatkan kinerja

karyawan. Di UD Sari Bumi memiliki 2 manajer, manajer pertama sering berangkat bekerja, sedangkan manajer kedua jarang berangkat bekerja begitupun karyawan. Karyawan bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab tersendiri, apabila tim kerjanya tidak berangkat maka target perusahaan untuk memproduksi tepung tapioka kurang maksimal, begitu pula sebaliknya. Peneliti ingin mengetahui apa saja budaya organisasi yang di terapkan UD Sari Bumi karena budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda. Oleh karena itu, manajer harus dapat memotivasi, memberi arahan dan memberi contoh kepada karyawan agar perusahaan lebih terstruktur serta dapat memajukan perusahaan tersebut. Karyawan yang berangkat kerja tepat waktu sesuai dengan salah satu indikator kinerja yaitu kesesuaian jam kerja.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD Sari Bumi, Pati”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan di atas, rumusan masalah dalam penyusunan penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Apakah kebersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sari Bumi, Pati?
2. Apakah intensitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sari Bumi, Pati?
3. Apakah kebersamaan dan intensitas berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan UD Sari Bumi, Pati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kebersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sari Bumi, Pati.
2. Untuk mengetahui apakah intensitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sari Bumi, Pati.
3. Untuk mengetahui apakah kebersamaan dan intensitas berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan UD Sari Bumi, Pati.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kritik dan saran mengenai analisis budaya organisasi terhadap kinerja pada UD Sari Bumi Desa Sidomukti Margoyoso Pati sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan di masa yang akan datang.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik teori maupun praktek dalam bidang sumber daya manusia mengenai analisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, tambahan pengetahuan dan referensi untuk mengadakan penelitian yang berkaitan

dengan analisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi bagi pihak yang akan melakukan penelitian. Selain itu, diharapkan dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.