



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

**ANALISIS PENGARUH *CORPORATE CULTURE*
TERHADAP *EMPLOYEE JOB PERFORMANCE*
DAN *ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY*:
TELAAH PADA PT BFI FINANCE INDONESIA
TBK**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Robin

11130110020

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Robin
Nomor Induk Mahasiswa : 11130110020
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Corporate Culture* terhadap
Employee Job Performance dan *Organizational
Productivity*: Telaah pada PT BFI FINANCE
INDONESIA Tbk

Dosen Pembimbing : Dewi Wahyu. H., S.E,M.M.

Tangerang, 27 Juli 2015

Ketua Sidang

Penguji

(Anna Riana Putriya, S.E., M.Si)

(Ir. Syafri Afriansyah, M.B.A.)

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi

Manajemen

(Dewi Wahyu. H., S.E,M.M.)

(Dewi Wahyu. H., S.E,M.M.)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Robin menyatakan bahwa skripsi dengan judul, “Analisis Pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Employee Job Performance* dan *Organizational Productivity*: Telaah pada PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk” merupakan hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Apabila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Tangerang, 27 Juli 2015

Yang membuat pernyataan,

Robin

NIM: 11130110020

ABSTRAK

PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk merupakan salah satu perusahaan pembiayaan di Indonesia yang telah menerima penghargaan sebagai lima perusahaan multifinance terbaik pada tahun 2014. PT BFI bergerak dalam pembiayaan mobil, motor, dan alat berat. Saat ini memiliki lebih dari 220 outlet yang tersebar di seluruh Indonesia.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Employee Job Performance* dan pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Organizational Productivity*. Model teoritis penelitian dalam penelitian ini disampaikan dengan 2 hipotesis yang akan diuji menggunakan *Structural Equation Model*. Sampel penelitian ini adalah staf karyawan yang berjumlah 165 orang.

Hasil analisis Hipotesis 1 menunjukkan bahwa *Corporate Culture* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Job Performance* dan hipotesis 2 bahwa *Corporate Culture* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Productivity*. Sehingga 2 hipotesis ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya.

Kata kunci : *corporate culture, employee job performance, organizational productivity*

ABSTRACT

PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk is one of Indonesian company that have received an award as the best five finance companies in the year of 2014. PT BFI focuses its business in the financing cars, motorcycles, and lease of heavy equipment. It currently has more than 220 outlet throughout Indonesia.

The purpose of this this research is to know the influence of Corporate Culture on Employee Job Performance and influence of Corporate Culture on Organizational Productivity. The theoretic model of research in this research presented by two hypotheses to be tested using Structural Equation Model. The research sample is 165 peoples from staff employees.

The result from Hypothesis 1 showed Corporate Culture has a positive effect on Employee Job Performance and The result from Hypothesis 2 showed Corporate Culture has a positive effect on Organizational Productivity. So, the two hypothesis is corresponding with the findings of previous research.

Keywords : corporate culture, employee job performance, organizational productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Analisis Pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Employee Job Performance* dan *Organizational Productivity*: Telaah pada PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini yaitu sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (1) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Multimedia Nusantara.

Skripsi ini telah memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan yang berguna untuk penulis baik menambah informasi dan referensi kepada para pembaca mengenai ilmu manajemen khususnya dalam hal pengaruh *Corporate Culture* mempengaruhi *Employee Job Performance* dan *Organizational Productivity*.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentu banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang selalu memberikan berkat-Nya kepada penulis sehingga penulis diberikan kesehatan, kekuatan, dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
2. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis dalam penyelesaian skripsi;

3. Ibu Dewi Wahyu. H., S.E,M.M. selaku dosen pembimbing dan Ketua Program Studi Manajemen S-1 Universitas Multimedia Nusantara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, saran, petunjuk, nasihat, dan meluangkan waktu dalam proses pembuatan skripsi sampai dengan selesai;
4. Bapak Albert Oktovianus, S.T.,M.M selaku dosen di Universitas Multimedia Nusantara yang memberikan masukan dan arahan dalam skripsi;
5. Bapak Syafri Afriansyah, M.B.A selaku dosen penguji dan Ibu Anna Riana Putriya, S.E., M.Si selaku ketua sidang sidang yang memberikan ilmu pengetahuan, arahan, saran serta meluangkan waktu ketika proses sidang berlangsung, pembuatan skripsi sampai dengan selesai;
6. Seluruh dosen Universitas Multimedia Nusantara yang sudah memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman kepada penulis selama menempuh pembelajaran kuliah yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
7. Seluruh staf BAAK Universitas Multimedia Nusantara yang telah membantu administrasi dari penyelesaian skripsi ini.
8. Teman terbaik Afni Harfiyan Hendrani yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan doa kepada penulis dalam penyelesaian skripsi;
9. Seluruh teman-teman angkatan Manajemen 2011 yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung.

10. Sahabat-sahabat penulis yang memberikan dukungan, bantuan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini sampai semester akhir, Nicky Marsetya, Robby Ivan, David Santoso, Andry Phangkawira, Eunike Putri, Kurniawan, Debby, Stella, Lie, Juniati, Jannake, Ibu Utami, Almarhum Silvia Nita, Elis, Bergen, Nofri dan Pak Robert.
11. PT BFI FINANCE INDONESIA selaku objek penelitian dan seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan mengisi kuesioner untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.
12. Seluruh pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan doanya selama ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun untuk penulisan ini.

Tangerang, 27 Juli 2015

Penulis

ROBIN

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6. Sistematika penulisan laporan penelitian	9
BAB II	12
LANDASAN TEORI	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 <i>Corporate Culture</i>	15
2.2.1 <i>Strong Culture versus Weak Culture</i>	15
2.2.2 Perbedaan <i>Strong Culture</i> dan <i>Weak Culture</i>	17

2.2.3	Dimensi-dimensi <i>Organizational Culture</i>	18
2.2.4	Bentuk-bentuk <i>Organizational Culture</i>	19
2.2.5	Fungsi Budaya Organisasi.....	20
2.2.6	<i>Corporate Culture</i> merupakan <i>Cascading</i> dari Visi dan Misi	20
2.3	<i>Employee Job Performance</i>	21
2.3.1	Jenis-jenis <i>Job Performance</i>	22
2.4	<i>Organizational Productivity</i>	23
2.4.1	Klasifikasi metrik untuk <i>Organizational Productivity</i>	24
2.5	Hubungan <i>Corporate Culture</i> dengan <i>Employee Job Performance</i>	25
2.6	Hubungan <i>Corporate Culture</i> terhadap <i>Organizational Productivity</i>	25
2.7	Kerangka Pemikiran	26
2.8	Hipotesis.....	26
BAB III		35
METODOLOGI PENELITIAN.....		35
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	35
3.1.1	Extent Penelitian	37
3.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	37
3.1.3	Struktur Organisasi.....	38
3.2	Metodologi Penelitian	38
3.3	Ruang Lingkup Penelitian	39
3.3.1	Populasi dan Sampel	39
3.3.2	Time Frame	40
3.4	Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
3.4.1	Variabel Endogen.....	41
3.4.2	Variabel Eksogen	41

3.4.3	Variabel Teramati.....	42
3.5	Definisi Operasionalisasi Variabel.....	42
3.5.1	Variabel Eksogen	43
3.5.2	Variabel Endogen.....	43
3.5.3	Variabel Operasional.....	44
3.6	Teknik Pengumpulan Data	52
3.6.1	Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.7	Teknik Analisis Data.....	53
3.7.1	Uji Instrumen.....	53
3.7.2	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	54
BAB IV	61
ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN	61
4.1	Deskripsi Hasil Penelitian	61
4.1.1	Deskripsi Profil Responden.....	61
4.2	Analisis Deskriptif.....	64
4.2.1	Dimensi <i>Job challenge</i> (Variabel <i>Corporate Culture</i>).....	65
4.2.2	Dimensi <i>Communication</i> (Variabel <i>Corporate Culture</i>)	66
4.2.3	Dimensi <i>Innovation</i> (Variabel <i>Corporate Culture</i>).....	67
4.2.4	Dimensi <i>Trust</i> (Variabel <i>Corporate Culture</i>)	68
4.2.5	Dimensi <i>Social Cohesion</i> (Variabel <i>Corporate Culture</i>).....	69
4.2.6	Variabel <i>Organizational Productivity</i>	70
4.2.7	Dimensi <i>Task Performance</i> (Variabel <i>Employee Job Performance</i>) .	72
4.2.8	Dimensi <i>Communication</i> (Variabel <i>Employee Job Performance</i>).....	72
4.2.9	Dimensi <i>Compliance</i> (Variabel <i>Employee Job Performance</i>)	73
4.3	Uji Instrumen.....	75

4.3.1	Uji validitas untuk <i>Pretest</i>	75
4.4	<i>Structural Equation Modelling</i>	92
4.4.1	Model Pengukuran	92
4.4.2	Uji Validitas untuk <i>Maintest</i>	94
4.4.3	Uji Reliabilitas untuk <i>Maintest</i>	95
4.4.4	Uji Kecocokan Model Struktural	97
4.5	Uji Hipotesis.....	99
4.6	Interpretasi Hasil Penelitian	101
4.6.1	Pengaruh <i>Corporate Culture</i> terhadap <i>Employee Job Performance</i>	101
4.6.2	Pengaruh <i>Corporate Culture</i> terhadap <i>Organizational Productivity</i> 101	
4.7	Implikasi Manajerial	102
4.7.1	Upaya meningkatkan <i>Job Challenge</i> untuk meningkatkan <i>Corporate Culture</i>	103
4.7.2	Upaya meningkatkan <i>Communication</i> untuk meningkatkan <i>Corporate Culture</i>	104
4.7.3	Upaya meningkatkan <i>Innovation</i> untuk meningkatkan <i>Corporate Culture</i>	104
4.7.4	Upaya meningkatkan <i>Trust</i> untuk meningkatkan <i>Corporate Culture</i>	105
4.7.5	Upaya meningkatkan <i>Social Cohesion</i> untuk meningkatkan <i>Corporate Culture</i>	106
4.7.6	Upaya meningkatkan <i>Organizational Productivity</i>	106
4.7.7	Upaya meningkatkan <i>Task Performance</i> untuk meningkatkan <i>Employee Job Performance</i>	107
4.7.8	Upaya meningkatkan <i>Communication</i> untuk meningkatkan <i>Employee Job Performance</i>	108

4.7.9 Upaya meningkatkan <i>Compliance</i> untuk meningkatkan <i>Employee Job Performance</i>	108
4.7.10 Upaya meningkatkan <i>Extra Effort</i> untuk meningkatkan <i>Employee Job Performance</i>	109
BAB V.....	110
KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
5.1 Kesimpulan.....	110
5.2 Saran.....	111
5.2.1 Saran untuk Perusahaan	111
5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	115
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 HRM Process	133
Gambar 2.2 <i>The Competing Values Framework</i>	199
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	266
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk	388
Gambar 3.2 Variabel Laten Eksogen & Endogen.....	42
Gambar 3.3 Tahap – Tahap Melakukan SEM.....	555
Gambar 3.4 Model Pengukuran <i>Measurement</i>	566
Gambar 3.5 Model Pengukuran <i>Structural</i>	577
Gambar 4.1 Persentase Jenis Kelamin	61
Gambar 4.2 Persentase Usia.....	622
Gambar 4.3 Persentase Lama bekerja	633
Gambar 4.4 Persentase Pendidikan	644
Gambar 4.5 Model Pengukuran	933
Gambar 4.6 <i>Path Diagram</i>	999

DAFTAR TABEL

Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Definisi operasional.....	46
Tabel 3.2 Ringkasan Uji Kecocokan Keseluruhan Model dan Kriteria Penerimaannya	59
Tabel 4.1 Penilaian Responden Terhadap Dimensi <i>Job challenge</i>	65
Tabel 4.2 Penilaian Responden Terhadap Dimensi <i>Communication</i>	66
Tabel 4.3 Penilaian Responden Terhadap Dimensi <i>Innovation</i>	67
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Dimensi <i>Trust</i>	68
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Dimensi <i>Social Cohesion</i>	70
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Productivity</i>	71
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Dimensi <i>Task Performance</i>	72
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Dimensi <i>Communication</i>	73
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Dimensi <i>Compliance</i>	74
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Dimensi <i>Extra Effort</i>	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Job Challenge</i> dalam Variabel <i>Corporate Culture</i>	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Communication</i> dalam Variabel <i>Corporate Culture</i>	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Innovation</i> dalam Variabel <i>Corporate Culture</i>	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Trust</i> dalam Variabel <i>Corporate Culture</i>	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Social Cohesion</i> dalam Variabel <i>Corporate Culture</i>	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas untuk Variabel <i>Organizational Productivity</i>	81

Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Task Performance</i> dalam Variabel <i>Employee Job Performance</i>	82
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Communication</i> dalam Variabel <i>Employee Job Performance</i>	83
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Compliance</i> dalam Variabel <i>Employee Job Performance</i>	84
Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Extra Effort</i> dalam Variabel <i>Employee Job Performance</i>	85
Tabel 4.21 Hasil Uji validitas untuk <i>Pretest</i>	86
Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Job Challenge</i> dalam Variabel <i>Corporate Culture</i>	87
Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Communication</i> dalam Variabel <i>Corporate Culture</i>	88
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Innovation</i> dalam Variabel <i>Corporate Culture</i>	88
Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Trust</i> dalam Variabel <i>Corporate Culture</i>	89
Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Social Cohesion</i> dalam Variabel <i>Corporate Culture</i>	89
Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas untuk Variabel <i>Organizational Productivity</i>	89
Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Task Performance</i> dalam Variabel <i>Employee Job Performance</i>	90
Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Communication</i> dalam Variabel <i>Employee Job Performance</i>	90
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Compliance</i> dalam Variabel <i>Employee Job Performance</i>	91
Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas untuk dimensi <i>Extra Effort</i> dalam Variabel <i>Employee Job Performance</i>	91
Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas <i>Pretest</i>	92
Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas untuk untuk <i>Maintest</i>	94

Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas untuk <i>Main test</i>	96
Tabel 4.35 <i>Kecocokan</i> Absolute Measurement Model	97
Tabel 4.36 <i>Kecocokan</i> Incremental Measurement Model	98
Tabel 4.37 <i>Kecocokan</i> Parsimonious Measurement Model.....	98
Tabel 4.38 Tabel Uji Hipotesis	100

LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuesioner <i>Maintest</i>	122
Lampiran 2 - Hasil Uji Test Validitas & Reliabilitas <i>Maintest</i>	128
Lampiran 3 - Hasil Uji Analisis Model Struktural.....	134