

Budaya Organisasi dan Pelatihan di PT. Bandara Internasional Jawa Barat: Studi Tentang Kinerja Operasional Karyawan

Amiruddin Setiawan*, Muhamad Ading Dinarto

Universitas Majalengka, Indonesia

*Coresponding Author: amir@unma.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and training on employee performance at PT. West Java International Airport. The research method used in this research is descriptive and verification research methods. Respondents in this study were employees at PT. BIJB (West Java International Airport) totaling 104 people. The technique for collecting data is a questionnaire. Analysis of the data used in this study is the correlation and coefficient of determination. The results showed that either partially or simultaneously organizational culture and training had a significant effect on employee performance. This means that the better the organizational culture and training, the better the performance of employees at PT. West Java International Airport.

Keywords: organizational culture; training; employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandar Udara Internasional Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. BIJB (Bandarudara Internasional Jawa Barat) yang berjumlah 104 orang. Teknik untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi dan pelatihan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bandar Udara Internasional Jawa Barat.

Kata Kunci: budaya organisasi; pelatihan; kinerja karyawan

Article History:

Received 2022-08-12

Accepted 2022-11-04

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM menjadi penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya (Ferdyan, 2017; Paat et al, 2017). Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Budaya Organisasi menjadi salah satu instrument yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan (Nadeak, 2016). Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi

organisasi. Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna Bersama (Robbins, 2002). Budaya organisasi dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi (Littlejohn & Fross, 2009). Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Setiap budaya mengembangkan aturan dan norma-norma yang mempengaruhi para anggota budaya itu (Prayogi & Danial, 2016). Tetapi orang-orang tidak hanya dipengaruhi oleh budaya tersebut, mereka menciptakan budaya. Dapat dipahami bahwa terdapat proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu (Pettigrew, 2014). Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari semenjak seseorang baru bergabung pada organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dilingkungan anggotanya, perusahaan dalam hal ini melakukan upaya dalam mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan tersebut kepada para anggota yang berada dilingkungannya (Astuti, 2013). Salah satu bentuk upaya mengkomunikasikan nilai-nilai budaya tersebut adalah melalui sosialisasi kepada para anggotanya. Program sosialisasi diharapkan mampu memberikan gambaran secara tepat kepada anggota tentang lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi tempatnya bekerja.

Selain budaya organisasi, pelatihan juga merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien (Bariqi, 2018). Menurut Bohlander & Snell (2010) pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Sebagai hasilnya, karyawan mungkin lebih efektif pada pekerjaannya dan mungkin dapat melakukan pekerjaan lain di tingkat yang lebih tinggi. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Keberhasilan sosialisasi budaya organisasi dan pelatihan-pelatihan yang diberikantentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggotanya/pegawai. Menurut Sinambela (2016) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Mathis and Jackson (2002: 112) kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan). Penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan terdapat pengaruh pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian Aruan (2013) juga menunjukkan adanya pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Implementasi budaya organisasi dan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai kiranya menjadi penting sehingga mampu mewujudkan target pencapaian suatu organisasi. Hal ini tidak terkecuali pada lingkungan pemerintahan. Dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, kedudukan dan peranan pegawai pemerintahan sangatlah penting, utamanya dalam memberikan pelayanan publik.

PT. BIJB merupakan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dibentuk oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang bertanggung jawab atas pembangunan, pengembangan dan

pengoperasian Bandarudara Internasional Jawa Barat dari sisi darat, juga memperluas Aerocity District yang terintegrasi dengan bandara untuk meningkatkan perekonomian di sekitarnya. Bandar udara Internasional Jawa Barat dan Aerocity diharapkan menjadi masa depan layanan penerbangan yang mendukung aksesibilitas jalan utama, streamliner dan pelabuhan.

Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan kiranya menjadi penting sehingga mampu mewujudkan target pencapaian suatu organisasi. Hal ini tidak terkecuali pada lingkungan perusahaan PT. BIJB dalam aktivitas penyelenggaraan pelayanan publik juga memahami pentingnya budaya organisasi ditanamkan sedini mungkin kepada setiap pegawai agar dapat memahami nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang berlaku. Selain itu, pelatihan juga merupakan bentuk pengembangan yang penting bagi setiap karyawan dan wajib untuk diikuti. Proses sosialisasi budaya organisasi terbilang masih rendah pada sebagian divisi unit perusahaan PT. BIJB. Penelitian terdahulu menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang diciptakan perusahaan secara kondusif akan menimbulkan komitmen karyawan. Melalui komitmen pegawai inilah akan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, tinjauan penelitian terdahulu juga menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Melalui penelitian deskriptif ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai variabel budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan operasional PT. BIJB. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan operasional PT. BIJB. Berdasarkan penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *survei explanatory*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT. BIJB berjumlah sebanyak 140 orang. Melalui metode Slovin diperoleh sampel sebanyak 104 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden dengan panduan kuesioner. Dalam menganalisis data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Karyawan PT. BIJB (Bandarudara Internasional Jawa Barat)

Pengukuran budaya organisasi dilakukan dengan memberikan 11 pernyataan kepada responden. Berikut ini disajikan hasil penelitian berupa tanggapan responden terhadap budaya organisasi karyawan operasional PT. BIJB (Bandarudara Internasional Jawa Barat).

Pernyataan pertama adalah terkait kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berinovasi. Dari hasil penyebaran kuisioner terkait tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru (tabel 1), diperoleh hasil bahwa responden menanggapi sangat setuju sebanyak 53 orang dengan total skor 57%, setuju sebanyak 47 orang dengan total skor 40%, kurang setuju 4 orang dengan total skor 3%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan

responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru.

Tabel 1. Perusahaan Memberikan Kesempatan Pada Karyawan Untuk Berinovasi

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden		%
		Frekuensi	Total Skor	
Sangat Setuju	5	53	265	57
Setuju	4	47	188	40
Kurang Setuju	3	4	12	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	465	100

Pernyataan kedua dilakukan survei tanggapan responden terhadap dukungan perusahaan pada karyawan untuk mengambil resiko pekerjaan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Perusahaan Memberi Dukungan Pada Karyawan Untuk Mengambil Resiko Dalam Pekerjaannya

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden		%
		Frekuensi	Total Skor	
Sangat Setuju	5	15	75	18
Setuju	4	74	296	71
Kurang Setuju	3	14	42	10
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	415	100

Berdasarkan tabel 2, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 15 orang dengan total skor 18%, setuju sebanyak 74 orang dengan total skor 71%, kurang setuju 14 orang dengan total skor 10%, tidak setuju 1 orang dengan total skor 1% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa perusahaan memberi dukungan pada karyawan untuk mengambil resiko dalam pekerjaannya.

Pernyataan ketiga dilakukan survei tanggapan responden terhadap dorongan perusahaan kepada karyawan untuk bekerja tepat waktu. Hasil survei dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Bekerja Tepat Waktu

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden		%
		Frekuensi	Total Skor	
Sangat Setuju	5	35	175	40
Setuju	4	60	240	54
Kurang Setuju	3	9	27	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	442	100

Berdasarkan tabel 3, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 35 orang dengan total skor 40%, setuju sebanyak 60 orang dengan total skor 54%, kurang setuju 9 orang dengan total skor 6%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil

tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja tepat waktu.

Pernyataan keempat dilakukan survei tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan dalam mendorong karyawan untuk selalu cermat ketika menyelesaikan pekerjaannya. Hasil survei dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Cermat Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	%
		Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	35	175
Setuju	4	69	276
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		104	451
			100

Berdasarkan tabel 4, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 35 orang dengan total skor 39%, setuju sebanyak 69 orang dengan total skor 61%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk cermat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pernyataan kelima dilakukan survei tanggapan responden terhadap usaha perusahaan dalam mendorong karyawannya untuk mampu memenuhi target pekerjaan. Tanggapan semua responden dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Mampu Memenuhi Target Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	%
		Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	28	140
Setuju	4	72	288
Kurang Setuju	3	3	9
Tidak Setuju	2	1	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		104	439
			100

Berdasarkan tabel 5, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 28 orang dengan total skor 32%, setuju sebanyak 72 orang dengan total skor 66%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan total skor 2%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan total skor 0%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk mampu memenuhi target pekerjaan.

Pernyataan kelima dilakukan survei tanggapan responden terhadap usaha perusahaan dalam mendorong pimpinan untuk memonitor kinerja karyawan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 6. Berdasarkan tabel 6, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 30 orang dengan total skor 34%, setuju sebanyak 71 orang dengan total skor 64%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan total skor 1%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan total skor 1%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar

responden menanggapi setuju bahwa perusahaan mendorong pimpinan untuk memonitor kinerja karyawan.

Tabel 6. Perusahaan Mendorong Pimpinan Untuk Memonitor Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	%
		Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	30	150
Setuju	4	71	284
Kurang Setuju	3	2	6
Tidak Setuju	2	1	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		104	442
			100

Pernyataan ketujuh dilakukan survei tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan mendorong karyawan untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Menjalin Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	%
		Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	48	240
Setuju	4	52	208
Kurang Setuju	3	4	12
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		104	460
			100

Berdasarkan tabel 7, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 48 orang dengan total skor 52%, setuju sebanyak 52 orang dengan total skor 45%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan total skor 3%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Pernyataan kedelapan dilakukan survei tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan mendorong adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Perusahaan Mendorong Adanya Hubungan Yang Baik Antara Pimpinan Dan Karyawan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	%
		Frekuensi	Total Skor
Sangat Setuju	5	47	235
Setuju	4	51	204
Kurang Setuju	3	6	18
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		104	457
			100

Berdasarkan tabel 8, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 47 orang dengan total skor 51%, setuju sebanyak 51 orang dengan total skor 45%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan total skor 4%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil

tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa perusahaan mendorong adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Pernyataan kesembilan dilakukan survei tanggapan responden terhadap perusahaan mendorong adanya hubungan kebersamaan yang baik antar anggota tim. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Perusahaan Mendorong Adanya Hubungan Kebersamaan Yang Baik Antar Anggota Tim

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	%
		Frekuensi		
Sangat Setuju	5	60	300	64
Setuju	4	34	136	29
Kurang Setuju	3	10	30	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	466	100

Berdasarkan tabel 9, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 60 orang dengan total skor 64%, setuju sebanyak 34 orang dengan total skor 29%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan total skor 7%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa perusahaan mendorong adanya hubungan kebersamaan yang baik antar anggota tim.

Pernyataan kesepuluh dilakukan survei tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja keras. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Memiliki Semangat Kerja Keras

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	%
		Frekuensi		
Sangat Setuju	5	52	260	56
Setuju	4	50	200	43
Kurang Setuju	3	2	6	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	466	100

Berdasarkan tabel 10, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 52 orang dengan total skor 56%, setuju sebanyak 50 orang dengan total skor 43%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan total skor 1%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja keras.

Pernyataan kesebelas dilakukan survei tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk memiliki performa kerja yang baik. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 11. Berdasarkan tabel 11, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 46 orang dengan total skor 51%, setuju sebanyak 49 orang dengan total skor 43%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan total skor 6%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa perusahaan mampu mendorong karyawan untuk memiliki performa kerja yang baik.

Tabel 11. Perusahaan Mampu Mendorong Karyawan Untuk Memiliki Performa Kerja Yang Baik

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	%
		Frekuensi		
Sangat Setuju	5	46	230	51
Setuju	4	49	196	43
Kurang Setuju	3	9	27	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	453	100

Pelatihan Karyawan PT. BIJB (Bandarudara Internasional Jawa Barat)

Pengukuran Pelatihan dilakukan dengan memberikan 8 pernyataan kepada responden. Pernyataan pertama dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya meyakini bahwa perusahaan melakukan analisis strategi untuk menentukan pelatihan apa yang dibutuhkan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Saya Meyakini Bahwa Perusahaan Melakukan Analisis Strategi Untuk Menentukan Pelatihan Apa Yang Dibutuhkan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	%
		Frekuensi		
Sangat Setuju	5	38	190	42
Setuju	4	64	256	57
Kurang Setuju	3	2	6	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	452	100

Berdasarkan tabel 11, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 38 orang dengan total skor 42%, setuju sebanyak 64 orang dengan total skor 57%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan total skor 1%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa perusahaan melakukan analisis strategi untuk menentukan pelatihan apa yang dibutuhkan karyawan.

Pernyataan kedua dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya meyakini bahwa perusahaan melakukan analisis individu untuk menentukan pelatihan apa yang dibutuhkan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Saya Meyakini Bahwa Perusahaan Melakukan Analisis Individu Untuk Menentukan Pelatihan Apa Yang Dibutuhkan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	%
		Frekuensi		
Sangat Setuju	5	36	180	40
Setuju	4	62	248	56
Kurang Setuju	3	6	18	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	446	100

Berdasarkan tabel 12, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 36 orang dengan total skor 40%, setuju sebanyak 62 orang dengan total skor 56%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan total skor 4%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa perusahaan melakukan analisis individu untuk menentukan pelatihan apa yang dibutuhkan.

Pernyataan ketiga dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya meyakini bahwa perusahaan mendesain tujuan program pelatihan yang akan dilaksanakan dengan baik. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Saya Meyakini Bahwa Perusahaan Mendesain Tujuan Program Pelatihan yang akan Dilaksanakan dengan Baik

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden		%
		Frekuensi	Total Skor	
Sangat Setuju	5	34	170	38
Setuju	4	64	256	58
Kurang Setuju	3	6	18	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	444	100

Berdasarkan tabel 13, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 34 orang dengan total skor 38%, setuju sebanyak 64 orang dengan total skor 58%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan total skor 4%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa perusahaan mendesain tujuan program pelatihan yang akan dilaksanakan dengan baik.

Pernyataan keempat dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya meyakini bahwa perusahaan mendorong adanya timbal balik yang positif dari program pelatihan yang akan diadakan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Saya Meyakini Bahwa Perusahaan Mendorong Adanya Timbal Balik Yang Positif Dari Program Pelatihan Yang Akan Diadakan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden		%
		Frekuensi	Total Skor	
Sangat Setuju	5	41	205	45
Setuju	4	56	224	50
Kurang Setuju	3	7	21	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	450	100

Berdasarkan tabel 14, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 41 orang dengan total skor 45%, setuju sebanyak 56 orang dengan total skor 50%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan total skor 5%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa perusahaan mendorong adanya timbal balik yang positif dari program pelatihan yang akan diadakan.

Pernyataan kelima dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan mengadakan pelatihan dengan metode *on the job training* (pelatihan di tempat kerja) ketika dibutuhkan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Perusahaan Mengadakan Pelatihan Dengan Metode *On The Job Training* (Pelatihan Di Tempat Kerja) Ketika Dibutuhkan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden Frekuensi	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	36	180	40
Setuju	4	65	260	58
Kurang Setuju	3	3	9	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	449	100

Berdasarkan tabel 15, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 36 orang dengan total skor 40%, setuju sebanyak 65 orang dengan total skor 58%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan total skor 2%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa perusahaan mengadakan pelatihan dengan metode *on the job training* (pelatihan di tempat kerja) ketika dibutuhkan.

Pernyataan keenam dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan melakukan pelatihan dengan metode *off the job training* (pelatihan diluar tempat kerja) ketika dibutuhkan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Perusahaan Melakukan Pelatihan Dengan Metode *Off The Job Training* (Pelatihan Diluar Tempat Kerja) Ketika Dibutuhkan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden Frekuensi	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	56	280	59
Setuju	4	48	192	41
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	472	100

Berdasarkan tabel 16, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 56 orang dengan total skor 59%, setuju sebanyak 48 orang dengan total skor 41%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa perusahaan mengadakan pelatihan dengan metode *off the job training* (pelatihan diluar tempat kerja) ketika dibutuhkan.

Pernyataan ketujuh dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya meyakini bahwa perusahaan mengamati atau menilai reaksi peserta setelah pelatihan dilaksanakan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 17.

Berdasarkan tabel 17, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 53 orang dengan total skor 57%, setuju sebanyak 51 orang dengan total skor 43%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat

disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa perusahaan mengamati atau menilai reaksi peserta setelah pelatihan dilaksanakan.

Tabel 17. Saya Meyakini Bahwa Perusahaan Menilai Reaksi Peserta Setelah Pelatihan Dilaksanakan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden Frekuensi	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	53	265	57
Setuju	4	51	204	43
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	469	100

Pernyataan kedelapan dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya meyakini bahwa perusahaan mengamati atau menilai reaksi peserta setelah pelatihan dilaksanakan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 18. Perusahaan Mengamati Perubahan Perilaku Peserta Setelah Pelatihan Dilaksanakan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden Frekuensi	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	51	255	55
Setuju	4	53	212	45
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	467	100

Berdasarkan tabel tersebut, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 51 orang dengan total skor 55%, setuju sebanyak 53 orang dengan total skor 45%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa perusahaan mengamati atau menilai reaksi peserta setelah pelatihan dilaksanakan.

Kinerja Karyawan PT. BIJB (Bandarudara Internasional Jawa Barat)

Pengukuran Kinerja Karyawan dilakukan dengan memberikan 9 pernyataan kepada responden. Pernyataan pertama dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya dapat bekerja sesuai prosedur yang diberlakukan perusahaan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 19. Saya Dapat Bekerja Sesuai Prosedur Yang Diberlakukan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden Frekuensi	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	58	290	61
Setuju	4	46	184	39
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	474	100

Berdasarkan tabel 19, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 58 orang dengan total skor 61%, setuju sebanyak 46 orang dengan total skor 39%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa bekerja harus sesuai dengan prosedur yang diberlakukan perusahaan.

Pernyataan kedua dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya disiplin dalam bekerja. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 20.

Tabel 20. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saya Disiplin Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden		%
		Frekuensi	Total Skor	
Sangat Setuju	5	51	255	55
Setuju	4	53	212	45
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	467	100

Berdasarkan tabel 20, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 51 orang dengan total skor 55%, setuju sebanyak 53 orang dengan total skor 45%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa disiplin dalam bekerja sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Pernyataan ketiga dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya mentaati prosedur kerja perusahaan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 21.

Tabel 21. Saya Mentaati Prosedur Kerja Perusahaan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden		%
		Frekuensi	Total Skor	
Sangat Setuju	5	52	260	56
Setuju	4	52	208	44
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	468	100

Berdasarkan tabel 21, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 52 orang dengan total skor 56%, setuju sebanyak 52 orang dengan total skor 44%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa dalam bekerja harus mentaati prosedur kerja perusahaan perusahaan.

Pernyataan keempat dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu bekerja secara konsisten. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan tabel 22, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 49 orang dengan total skor 53%, setuju sebanyak 54 orang dengan total skor 46%, kurang setuju sebanyak 1 orang dengan total skor 1%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil

tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa dalam bekerja harus mentaati posedur kerja perusahaan.

Tabel 22. Saya Mampu Bekerja Secara Konsisten

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden		%
		Frekuensi	Total Skor	
Sangat Setuju	5	49	245	53
Setuju	4	54	216	46
Kurang Setuju	3	1	3	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	464	100

Pernyataan kelima dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu bekerja secara konsisten. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 23.

Tabel 23. Saya Bekerja Dengan Akurat Sesuai Dengan Ketentuan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden		%
		Frekuensi	Total Skor	
Sangat Setuju	5	42	210	46
Setuju	4	60	240	53
Kurang Setuju	3	2	6	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	450	100

Berdasarkan tabel 23, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 42 orang dengan total skor 46%, setuju sebanyak 60 orang dengan total skor 53%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan total skor 1%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa dalam bekerja harus akurat sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pernyataan keenam dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya datang ke kantor tepat waktu. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 24.

Tabel 24. Saya Datang Ke Kantor Tepat Waktu

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden		%
		Frekuensi	Total Skor	
Sangat Setuju	5	53	265	57
Setuju	4	51	204	43
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	469	100

Berdasarkan tabel 24, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 53 orang dengan total skor 57%, setuju sebanyak 51 orang dengan total skor 43%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat

disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa dalam bekerja harus datang ke kantor tepat waktu.

Pernyataan ketujuh dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 25.

Tabel 25. Saya Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan Pada Saat Jam Kerja Kecuali Untuk Urusan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden Frekuensi	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	49	245	53
Setuju	4	55	220	47
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	465	100

Berdasarkan tabel 25, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 49 orang dengan total skor 53%, setuju sebanyak 55 orang dengan total skor 47%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi sangat setuju bahwa tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.

Pernyataan kedelapan dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 26.

Tabel 26. Saya Mampu Bekerjasama Dengan Semua Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden Frekuensi	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	46	230	50
Setuju	4	58	232	50
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	462	100

Berdasarkan tabel 26, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 46 orang dengan total skor 50%, setuju sebanyak 58 orang dengan total skor 50%, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian besar responden menanggapi setuju bahwa mampu bekerjasama dengan semua rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan kesembilan dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan saya lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri saat mengerjakan tugas. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 27. Berdasarkan tabel 27, responden menanggapi sangat setuju sebanyak 39 orang dengan total skor 43%, setuju sebanyak 64 orang dengan total skor 56%, kurang setuju sebanyak 1 orang dengan total skor 1%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skor hasil tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan sebagian

besar responden menanggapi setuju bahwa lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri saat mengerjakan tugas.

Tabel 27. Saya Lebih Mengutamakan Kerjasama Dibandingkan Kerja Sendiri Saat Mengerjakan Tugas

Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden Frekuensi	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	39	195	43
Setuju	4	64	256	56
Kurang Setuju	3	1	3	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		104	454	100

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Operasional Karyawan di PT. Bandara Internasional Jawa Barat

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi, variabel pelatihan, dan variabel kinerja karyawan. Perhitungan koefisien korelasi antar variabel menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel 28.

Tabel 28. Hasil Koefisien Korelasi

Correlations		Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.477	.573
	Budaya Organisasi	.477	1.000	.491
	Pelatihan	.573	.491	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Budaya Organisasi	.000	.	.000
	Pelatihan	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	104	104	104
	Budaya Organisasi	104	104	104
	Pelatihan	104	104	104

Berdasarkan tabel 28 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi budaya organisasi sebesar 0,477, jika melihat tabel 3.5 (pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi), maka keeratan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori sedang yaitu pada 0,40 – 0,599 dan arah hubungannya bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, artinya jika budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan pun tinggi. Begitupun sebaliknya apabila budaya organisasi rendah maka kinerja pun rendah.

Nilai koefisien korelasi pelatihan sebesar 0,573, jika melihat tabel 3.5 (pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi), maka keeratan hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori sedang yaitu pada 0,40 – 0,599 dan arah hubungannya bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara pelatihan dengan kinerja karyawan, artinya jika pelatihan tinggi maka kinerja karyawan pun tinggi. Begitupun sebaliknya apabila pelatihan rendah maka kinerja karyawan pun rendah.

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja operasional karyawan dilakukan analisis korelasi ganda. Hasil perhitungan korelasi ganda dapat dilihat pada tabel 29.

Tabel 29. Hasil Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.616 ^a	.379	.367	7.95817	.379	30.812	2	101	.000

Berdasarkan tabel 29 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi (X_1) dan pelatihan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,616. jika melihat tabel 3.5 (pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi), maka keeratan hubungan antara variabel budaya organisasi dan pelatihan dengan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori kuat yaitu pada 0,60 – 0,799 dan arah hubungannya bernilai positif.

Ada pun untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dilakukan perhitungan Koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi antar variabel menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel 30.

Tabel 30. Hasil Koefisien Determinasi

		Kinerja Karyawan		Pelatihan
		Budaya Organisasi	Organisasi	
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.477	.573
	Budaya Organisasi	.477	1.000	.491
	Pelatihan	.573	.491	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Budaya Organisasi	.000	.	.000
	Pelatihan	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	104	104	104
	Budaya Organisasi	104	104	104
	Pelatihan	104	104	104

Berdasarkan tabel 30 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r sebesar $(0,477)^2 \times 100\% = 22,75\%$ artinya, diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,75 %. Adapun pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r sebesar $(0,573)^2 \times 100\% = 32,83\%$ artinya, diketahui bahwa pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 32,83 %.

Dari tabel 29, pengaruh budaya organisasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai R sebesar $(0,616)^2 \times 100\% = 37,94\%$ artinya, diketahui bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BIJB (Bandarudara Internasional Jawa Barat) adalah sebesar 37,95 %. Sisanya 62,05% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial dilakukan uji t secara parsial. Uji parsial dengan uji t digunakan untuk menguji hipótesis antara budaya organisasi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*.

Tabel 31. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	14.804	4.605	3.215	.002
	Budaya	.258	.090	.258	2.868
	Organisasi				.005
	Pelatihan	.446	.090	.446	4.955
					.000

Dari tabel 31 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,868. Pada derajat bebas (df) = $n - k = 104 - 2 = 102$ dengan $\alpha = 5\%$. Karena pada tabel distribusi t untuk dk = 102, maka t_{tabel} sebesar 1,983. Karena $t_{hitung} = 2,868 > t_{tabel} 1,983$ maka Ho ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kottler (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang dan budaya organisasi akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin sehat budaya organisasi maka semakin baik juga kinerja karyawan. Setiap orang masuk ke sebuah organisasi bukan hanya dikarenakan oleh kebutuhan akan finansial saja namun juga kebutuhan akan bekerja dengan kondisi yang aman dan nyaman sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2002). Ketika seseorang merasa tidak nyaman bekerja dalam sebuah organisasi maka lingkungan organisasi juga tidak akan kondusif. Kemungkinan yang bisa terjadi adalah pegawai akan sering tidak hadir, gampang emosi, tidak memiliki inisiatif dan tidak semangat dalam mengerjakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangadji & Sopiah (2013), dalam penelitiannya mereka mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung sebesar 55% maupun secara tidak langsung sebesar 11%.

Dari tabel 31 juga diketahui t_{hitung} sebesar 4,955. Pada derajat bebas (df) = $n - k = 104 - 2 = 102$ dengan $\alpha = 5\%$. Karena pada tabel distribusi t untuk dk = 102, maka t_{tabel} sebesar 1,983. Karena $t_{hitung} = 4,955 > t_{tabel} 1,983$ maka Ho ditolak, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan prilaku (Rivai, 2013). Dengan bertambahnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan diharapkan karyawan akan memiliki kinerja yang baik pula. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aruan (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* (budaya organisasi dan pelatihan) terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan Oprasional PT. BIJB), maka dilakukan uji simultan dengan uji F yakni dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 32.

Tabel 32. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square F	F	Sig.
1	Regression	3902.859	2	1951.429	30.812
	Residual	6396.585	101	63.333	.000 ^b
	Total	10299.443	103		

Dengan perhitungan uji F menggunakan SPSS versi 21, dengan nilai profitabilitas (sig) = 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5 % (df) = $n - 1 - k = 104 - 1 - 2 = 101$. Pada tabel F untuk dk 101, diperoleh F_{tabel} sebesar 2,69. Karena $F_{hitung} = 30,812 > F_{tabel}$ 2,69 maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan hasil perhitungan variabel budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 adalah sebesar 0,616 menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan pelatihan memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh bahwa budaya organisasi dan pelatihan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Budaya Organisasi di PT. BIJB (Bandarudara Internasional Jawa Barat) termasuk pada kriteria sangat baik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya upaya dari perusahaan untuk mendorong adanya hubungan kebersamaan yang baik antar atasan dan bawahan serta antar anggota tim, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan operasional PT. BIJB. Pelatihan di PT. BIJB (Bandarudara Internasional Jawa Barat) termasuk pada kriteria sangat baik. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan operasional PT. BIJB. Hal ini dibuktikan dengan semakin meningkatnya pelatihan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya apabila terjadi penurunan dalam pelatihan maka kinerja karyawan PT. BIJB juga akan menurun. Kinerja Karyawan di PT. BIJB (Bandarudara Internasional Jawa Barat) termasuk pada kriteria sangat baik. Hal tersebut dibuktikan dengan yang selalu mengerjakan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu. Budaya Organisasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional PT. BIJB. Hal ini dibuktikan dengan semakin meningkatnya budaya organisasi dan semakin banyak pelatihan yang diikuti semakin banyak pengetahuan yang ada pada diri karyawannya serta baik pemahaman karyawan maka kinerjanya akan semakin baik.

REFERENSI

Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 566-574.

Astuti, W. F. (2013). *Strategi sosialisasi budaya organisasi kepada karyawan pt. Astra international tbk-honda sales office region yogyakarta* (Doctoral dissertation, UAJY).

Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.

Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.

Ferdyan, F. (2017). Pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja auditor. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 14(2), 75-112.

Kotter, J. P. (2008). *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster.

Littlejohn, S. W. & Foss, K. A. (2009). *Teori Komunikasi, Theories of Human Communication*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Humanika

Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat

Nadeak, B. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dosen di Universitas Kristen Indonesia (UKI). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1-10.

Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).

Pettigrew, A. M. (2014). *The politics of organizational decision-making*. Routledge.

Prayogi, R., & Danial, E. (2016). Pergeseran Nilai-Nilai Budaya Pada Suku Bonai Sebagai Civic Culture Di Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. *Humanika*, 23(1), 61-79.

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, S., P. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep; Kontroversi: Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Prenhallindo.

Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2013). The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance: A Research in Muhammadiyah University throughout East Java. *International Journal of Learning & Development*, 3(3), 1-18.

Setyaningrum, K. (2018). *Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt. Asahimas chemical indonesia*. Universitas Islam Indonesia

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara