

## **PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LOTTE GROSIR BANDUNG**

**<sup>1</sup>Peddy HF Dasuki, <sup>2</sup>Gema Dwiprakasa Destyan, <sup>2</sup>Anti Nurul Azizah Albasyiroh**

<sup>1</sup>Dosen, <sup>2</sup>Mahasiswa, Institut Manajemen Koperasi Indonesia

**Email:** antinurulaz@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan di lotte grosir Bandung. perilaku organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. hasil penelitian ini yaitu pada alpha >6% nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,297 dan menunjukkan t hitung sebesar 3,065 tingkat signifikan 0,004 dimana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis A yang menyatakan variabel Perilaku Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lotte grosir Bandung. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima.

Kata kunci : perilaku organisasi, kinerja karyawan, Lotte Grosir Bandung

### **ABSTRACT**

*This research is titled Influence of organization behavior on the performance of employees in Lotte Wholesaller Bandung. Organization behavior as general perception that is owned by all member in organization, so the employe which become organization member will have value, confidence, and behavior according to organization. By that definition, then it can be seen that performance of the employe very not important, because decreasing of individual performance or group in a company. The result of this research thats on alpha >6% value of coefficien beta (B) = 0,297 and show T counting of 3,065 significant level 0,004 where smaller than 0,05. Based on the result of analysis and also testing which is conducted and then hypothesis A that states of organization behavior (x) positive effect and signifikan to employe performance in lotte wholesaller bandung. It can be conclude that  $H_a$  accepted.*

*Keyword : organization behavior, performance of employees, Lotte Wholesaller Bandung*

## PENDAHULUAN

Lotte adalah sebuah perusahaan no.5 terbesar di Korea Selatan, berpengalaman dalam mengoperasikan dunia retail, sehingga impian management Lotte Group adalah menjadikan Lotte menjadi perusahaan retail nomor satu di Asia. Lotte membeli seluruh saham dan mengambil alih karyawan PT. Makro Indonesia, namun demikian Kantor Pusat PT. Lotte Shopping Indonesia tetap di Jakarta Timur. Seiring dengan kepemilikan Lotte Group terhadap perusahaan Makro, maka di kantor pusat telah diangkat 3 Direktur baru yaitu, Wayan Gede Suci sebagai Operations Director, Joanito Iwan Tamsil sebagai IT Director, dan Indra Budiana sebagai Fresh Food Director. perilaku organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan pada Lotte Grosir di Bandung ternyata kinerja karyawan masih cukup rendah. Hal ini terlihat dari indikator-indikator, sebagai berikut:

1. Kualitas karyawan dalam berdedikasi terhadap perusahaan masih rendah, sehingga karyawan masih belum total dalam melakukan pekerjaannya.  
Contoh : karyawan masih rendah dalam dedikasi terhadap perusahaan, hanya beberapa karyawan yang benar-benar *all out* dan bekerja secara total.
2. Kuantitas karyawan untuk naik jabatan masih rendah, sehingga masih banyak karyawan yang ingin menetap pada posisi yang sama.

Contoh : masih banyak karyawan yang ingin menetap di Lotte Grosir Bandung dibandingkan naik jabatan tetapi wajib dipindahtugaskan ke luar kota.

Permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh Perilaku organisasi yang belum sepenuhnya dilakukan dengan baik oleh karyawan di Perusahaan Lotte Grosir di Bandung, antara lain:

1. Pihak organisasi masih kurang dalam memberikan motivasi atau evaluasi setiap harinya, sehingga karyawan masih kurang dalam hal berdedikasi terhadap perusahaan.  
Contoh : karyawan yang masih bekerja sekedar bekerja saja terhadap perusahaan tanpa adanya rasa dedikasi yang muncul didalam dirinya.
2. Karyawan memiliki keputusan yang berbeda, sehingga karyawan tidak mau dipindahtugaskan.

Contoh : karyawan tidak mau dipindahtugaskan keluar kota meskipun diberi kenaikan jabatan karena sudah nyaman bekerja di store Bandung.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas, peneliti tertarik dan berkeinginan meneliti lebih jauh tentang Perilaku Organisasi dan Kinerja Karwayan, khususnya di Lotte Grosir di Bandung, dengan judul : **“PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LOTTE GROSIR”**.

## KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### Perilaku Organisasi

“Pengertian perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari sifat-sifat organisasi, termasuk bagaimana organisasi di bentuk, tumbuh dan berkembang.” (Prof.Joe.Kelly)

“Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi

maupun pengaruh organisasi terhadap anggota.” (Drs. Adam Indrawijaya)

### Kinerja Karyawan

"Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Robbins (2006:258))

"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)" (Mangkunegara (2006:67))

### Kerangka Pemikiran

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

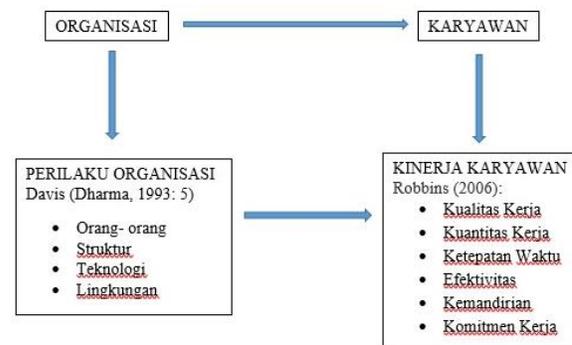
Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

Dari pendapat para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara perilaku organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat hal ini dilihat jika kinerja karyawan didalam suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila perilaku organisasinya sudah baik, dinilai dari sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas organisasi.

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**



Didalam penelitian ini dimensi penelitian yang diajukan terbagi atas 2 faktor yang diselaraskan dengan variable (X) yaitu Perilaku Organisasi dan variable (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Adapun untuk dimensi Perilaku Organisasi terdiri dari 4 aspek:

1. Orang-orang : Membentuk sistem sosial intern organisasi, mereka terdiri dari orang-orang dan kelompok, baik kelompok besar maupun kelompok kecil. Selain itu ada kelompok yang lebih resmi dan formal.

2. Struktur : Menentukan hubungan resmi orang-orang dalam organisasi. Berbagai pekerjaan yang berbeda diperlukan untuk melakukan semua aktivitas organisasi, ada manajer dan karyawan.

3. Teknologi : Menyediakan sumber daya yang digunakan orang-orang untuk bekerja dan sumber daya itu mempengaruhi tugas yang mereka dapat menghasilkan banyak hal dengan tangan kosong. Jadi mereka mendirikan bangunan, merancang, mesin, menciptakan proses kerja dan merakit sumber daya.

4. Lingkungan : Semua organisasi beroperasi didalam lingkungan luar, organisasi tidak berdiri sendiri. Ia merupakan bagian dari sistem yang lebih besar yang banyak memuat unsur lain, seperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang lebih besar yang banyak memuat unsur lain, seperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang rumit yang menjadi corak hidup sekelompok orang.

Sedangkan untuk Dimensi Kinerja Karyawan terdiri atas 6 aspek:

1. Kualitas kerja : diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu : tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas : tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian: tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja : suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka penelitian di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian yakni seluruh karyawan Lotte Grosir berjumlah 21 karyawan, jumlah tersebut seperempatnya dari jumlah populasinya yaitu 106 karyawan.

#### **Variable Penelitian**

Ali Maksum (2012: 29) bahwa variabel adalah suatu konsep yang memiliki variabilitas atau keberagaman yang menjadi fokus penelitian. Variabel digolongkan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi dan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu analisis pengaruh perilaku organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan yang dilakukan di Lotte Grosir dengan melihat tujuan perilaku organisasi untuk meningkatkan kesuksesan dan kemajuan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2011: 90) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu Lotte Grosir.

Sugiyono (2011: 91) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian yakni seluruh karyawan Lotte Grosir berjumlah 21 karyawan, jumlah tersebut seperempatnya dari jumlah populasinya yaitu 106 karyawan dan akan dibandingkan dengan sampel dari konsumen Lotte Grosir sejumlah 26 orang. Karena jumlah sampel yang diambil hanya 21 karyawan dan 26 Konsumen di Lotte Grosir, Bandung maka kami menggunakan sampling Snowball karena Menurut Sugiyono (2001: 61) menyatakan bahwa sampling Snowball adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak. Ibarat bola salju yang menggelinding semakin lama semakin besar. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Lotte Grosir.

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan teknik pengumpulan data menggunakan angket yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Suharsimi Arikunto (2002: 86) mengatakan survei adalah mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor-faktor yang merupakan pendukung untuk memecahkan masalah dan juga bermaksud untuk menentukan kesamaan status dengan cara membandingkannya dengan standar yang sudah ditemukan. Survei bertujuan untuk memantapkan atau mempertajam suatu

rencana penelitian. Menurut Sugiyono (2013: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

### Uji Validitas Data

Alat uji statistic yang kami gunakan untuk menguji validitas sebuah kuisisioner yaitu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 23. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Penyimpulan valid tidaknya item adalah dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  table pada taraf signifikansi 5%, artinya jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut tidak dinyatakan valid (Arikunto, 2006: 169).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lotte Grosir Bandung yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No.646, Cipamokolan, Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40292. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 2 bulan, dimulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2019.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur, dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2006: 168). Cara pengujian validitas instrumen dengan melakukan analisis korelasi. Perhitungan uji validitas menggunakan rumus korelasi product moment dengan mengkorelasikan skor item butir dengan total skor pertanyaan, uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS 23. Penyimpulan valid tidaknya item adalah dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%, artinya jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut tidak dinyatakan valid (Arikunto, 2006: 169). Adapun hasil pengujian validitas dapat dinyatakan pada table 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4 hasil uji Validitas**

Variable	rhitung	rtabel	Interpretasi
Perilaku Organisasi			
1	0,323	0,284	valid
2	0,461	0,284	valid
3	0,297	0,284	valid
4	0,462	0,284	valid
5	0,518	0,284	valid

6	0,525	0,284	valid
7	0,296	0,284	valid
8	0,492	0,284	valid
9	0,502	0,284	valid
10	0,732	0,284	valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
1	0,753	0,284	valid
2	0,653	0,284	valid
3	0,775	0,284	valid
4	0,734	0,284	valid
5	0,705	0,284	valid
6	0,594	0,284	valid
7	0,527	0,284	valid
8	0,731	0,284	valid
9	0,742	0,284	valid
10	0,690	0,284	valid

Sumber : data primer diolah

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua item valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,284) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap pernyataan berkorelasi dengan skor skor totalnya dan semuanya dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali

pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Apabila nilai Cronbach Alpha semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya.

Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel 4.5

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabel**

Variabel	Koefisien Alpha	Interprestasi
Perilaku Organisasi	0,879	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,605	Reliabel

*Sumber : data primer diolah*

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6, jadi seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel. Sesuai dengan pendapat Imam Ghozali (2001) bahwa pernyataan dinyatakan reliabel (handal) jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (andal).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kemudian untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan pvalue dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Jika p-value > 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dari 50 Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Lampiran dan secara ringkas ditunjukkan tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.44333933
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.101
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber : data primer diolah*

Dari hasil perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2001), dapat diketahui bahwa p-value (0,200) dari unstandardized residual ternyata lebih besar dari phi (0,05) = 0,200 > 0,05, sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 <sup>a</sup>	.158	.141	5.21673

a. Predictors: (Constant), Perilaku\_organisasi

*Sumber : data primer diolah*

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,398 atau 39,80% menunjukkan bahwa variabel perilaku organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan variabel kinerja karyawan.

Nilai besaran koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,158 atau 15,8%. Hal ini berarti variabel dependen (Kinerja Karyawan) dijelaskan sebesar 15,8% oleh variabel independen (perilaku organisasi). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh dengan variabel dependen sebesar 15,8%

**Uji Regresi Parsial (Uji t)**

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-

masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:143). Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil sebagai berikut

**Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.527	3.633		12.255	.000
Perilaku organisasi	.297	.097	.398	3.065	.004

*Sumber : data primer diolah*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diartikan bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,297 dan menunjukkan t hitung sebesar 3,065 dan nilai Sig. t = 0,004 dimana  $< 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel perilaku organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa p berpengaruh perilaku organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  DITERIMA.

### Uji F (Pengujian Model)

**Tabel 4.9 Hasil Uji model (f)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.595	1	255.595	9.392	.004 <sup>b</sup>
	Residual	1360.713	50	27.214		
	Total	1616.308	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku\_organisasi

*Sumber : data primer diolah*

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi dari model regresi yang digunakan. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F hitung dengan Ftabel pada taraf signifikansi  $\phi = 5\%$ . Hasil uji F dapat dilihat pada Lampiran, dan secara ringkas ditunjukkan pada tabel 4.9.

Dari hasil analisis data diperoleh Fhitung = 9,392, sedangkan Ftabel pada taraf signifikansi 5% dengan db (1;50) adalah sebesar 4,03. Dikarenakan Fhitung  $>$  Ftabel

(9,392  $>$  4,03), maka model regresi yang digunakan adalah signifikan. Artinya model regresi tentang pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggambarkan adanya hubungan antara perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana variabel perilaku organisasi lebih mendominasi dan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotte Grosir Bandung.

Hasil penelitian ini di harapkan bisa membantu untuk memberi masukan kepada perusahaan Lotte Grosir Bandung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada perusahaan Lotte Grosir Bandung dapat meningkat bila adanya upaya penambahan untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal dimasa mendatang. Pengamatan dari hasil pengisian kuesioner, karyawan Lotte Grosir Bandung hadir dengan tepat waktu. Hal ini sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh pihak perusahaan, sehingga kinerja karyawan pada perusahaan Lotte Grosir Bandung akan lebih meningkat. Dengan adanya pengalaman kerja yang banyak yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pengamatan dari hasil pengisian kuesioner, karyawan Lotte Grosir Bandung tidak berkenan dipindahtugaskan ke anak perusahaan PT. Lotte Shopping Indonesia, dikarenakan karyawan telah memiliki rasa tanggung jawab atau rasa nyaman dengan tempat kerja yang bersangkutan walaupun adanya kenaikan jabatan. Pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memberikan penjelasan kepada karyawannya bahwa pemindahan tugas pekerjaan ke anak perusahaan di wilayah lain juga adalah hal yang penting untuk peningkatan karir mereka.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di Lotte Grosir Bandung dengan sampel akhir 21 responden dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil dari analisis data yang terkumpul serta pengolahan analisis dengan menggunakan SPSS 23.00, menunjukkan bahwa Perilaku Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lotte grosir Bandung. Hipotesis A pada penelitian ini, didukung oleh hasil penelitian. Pada alpha >6% nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,297 dan menunjukkan t hitung sebesar 3,065 tingkat signifikan 0,004 dimana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis A yang menyatakan variabel Perilaku Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lotte grosir Bandung. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima.

### Saran

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan dan bahan pertimbangan. Adapun saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Lotte Grosir Bandung
  - a. Dilihat dari hasil olah data pada variabel perilaku organisasi hasil yang paling rendah adalah item pernyataan mengenai karyawan tidak berkenan dipindah tugaskan ke anak perusahaan PT. Lotte Shopping Indonesia. Demi meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik diperlukan dorongan dan motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan eksistensi perusahaan, juga Pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memberikan penjelasan

kepada karyawannya bahwa pemindahan tugas pekerjaan ke anak perusahaan di wilayah lain juga adalah hal yang penting untuk peningkatan karir mereka.

- b. Dilihat dari hasil olah data pada variabel kinerja karyawan hasil yang paling rendah adalah item pernyataan mengenai sarana pengaduan dan keluhan yang diberikan oleh pelanggan. Pihak Lotte Grosir Bandung diharapkan bisa memberikan sarana dan tempat pengaduan untuk pelanggan kedepannya agar dapat mengetahui penilaian konsumen terhadap karyawan.
2. Bagi peneliti yang akan datang
    - a. Agar mendapatkan suatu model penelitian yang baik dengan didukung oleh teori yang kuat disarankan untuk lebih memperbanyak referensi penelitian yang mampu mendukung topik yang diteliti.
    - b. Populasi supaya diperluas agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
    - c. Jumlah sampel diperbanyak agar mendapatkan hasil yang lebih baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Alami, D. A. (2015). *Hubungan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Medan tahun 2015*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2003). *Management Control System: Sistem Pengendalian Manajemen Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2005). *Management Control System: Sistem Pengendalian Manajemen Buku 1*.

- Jakarta: Salemba Empat.
- Davis K, N. J. (2001). *Perilaku dalam Organisasi Jilid 1 Terjemahan*. Jakarta.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzan, A. K. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Sandang Internusa Bandung*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Ghozali, I. (2006). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Green, R. A. (Director). (2015). *Tutorial Uji T SPSS - Statistik* [Motion Picture].
- Nurbayana, I. G. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tridaya Sinergi Indonesia*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Raharjo, S. (Director). (2017). *Uji Regresi Linear Sederhana dengan SPSS Sangat Detail* [Motion Picture].
- Ramdani, R. (2017). *Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Ritonga, R. (n.d.). *Mutasi dan Promosi Jabatan Sebagai bagian dari Upaya Pengembangan Karier Karyawan*.
- Romadhani, P. N. (2016). *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Syara, N. I. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dan Intensi Keluar Karyawan Pada PT BPRS Bandung Drajat Warga Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Tutor, S. (Director). (2018). *Cara Melakukan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi* [Motion Picture].
- Wulansari, F. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Yani, S. D. (2015). *Analisis Minat Perilaku Nasabah Dalam Penggunaan Layanan Internet Banking Menggunakan Model Integrasi Theory of Accetance Model dan Theory of Planned Behavior di Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Yulaeni, I. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kayen Kabupaten Pati*. Pati: Universitas Muria Kudus.