

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan merumuskan variabel penelitian, selanjutnya mengidentifikasi variabel penelitian untuk memilih definisi dan mengenali konstruk psikologis variabel penelitian. Kemudian membuat batasan kawasan tiap-tiap variabel berdasarkan konstruk yang didefinisikan oleh teori yang bersangkutan, pembatasan ini diperjelas dengan menguraikan komponen-komponen atau dimensi-dimensi yang ada dalam atribut yang dimaksud. Dengan mengenali batasan ukur dan adanya dimensi yang jelas maka instrumen penelitian dapat mengukur secara komprehensif dan relevan, yang pada akhirnya akan menunjukkan validitas isi sebuah instrumen atau alat ukur psikologi. Komponen atau atribut teoritik dari tiap-tiap variabel penelitian kemudian di definisikan operasional ke dalam bentuk-bentuk yang lebih konkrit, yaitu dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator. Selanjutnya komponen-komponen atribut dan indikator-indikator disajikan sebagai bagian dari *blue print* skala psikologi. Dari *blue print* inilah yang nantinya akan dijadikan sebagai acuan dalam penulisan aitem-aitem maka dilakukan pemeriksaan ulang setiap aitem apakah sesuai dengan indikator perilaku

(Sarplin, 2011). Teori yang dikemukakan Sarplin, budaya organisasi sebuah system interaksi yang membentuk norma-norma perilaku, berisi nilai-nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang membaaur dengan system yang telah berjalan dalam perusahaan. Budaya organisasi bukanlah sekedar peraturan tertulis, dasar operasional atau sistematika kerja yang menjadi buku suci perusahaan. Lebih dari itu, budaya organisasi adalah *spirit d' corp*-jiwa perusahaan, yang menjiwai keseharian dan segala aktivitas yang ada di perusahaan. Budaya organisasi yang ada di perusahaan sangat ditekankan karena menjadi dasar dari prestasi kerja agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang menurut (Tanadi Santono 2011), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar Prabu, Laksmi 2011) Sedangkan menurut Gibson et.al, (1994) prestasi kerja yakni hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi misalnya : kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Pengertian diatas diartikan hampir sama yang merupakan proses penilaian hasil kerja mencakup keseluruhan baik kualitas kerja yang dilihat secara global dan berikut kuantitasnya. Lawyer (dalam As'ad, 1991) adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. prestasi kerja menurut Hasibuan (1990) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Definisi

prestasi kerja menurut Baskorowati (1987) adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya Sudita (1989) menyatakan prestasi kerja erat kaitannya dengan pengembangan potensi yang ada pada manusia menjadi usaha yang efektif untuk mencapai tujuan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menjadikan manusia lebih produktif, kreatif dan professional.

Perusahaan atau instansi jarang yang meperdulikan budaya organisasi yang ada didalamnya, dan lebih menitik beratkan pada prestasi kerja yang menyangkut hasil kerja dan nilai profit bagi perusahaan. Sedangkan prestasi kerja dapat dicapai jika budaya organisasinya baik karena yang nantinya akan membentuk suatu perilaku organisasi dan menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Sebagai akhir pembahasan ini, penulis menyadari bahwa pelaksanaan penelitian ini mengandung banyak keterbatasan-keterbatasan maupun kekurangan baik yang menyangkut masalah dilapangan, studi kepustakaan, biaya maupun waktu. Keterbatasan yang dapat penulis rasakan antara lain sebagai berikut: pertama, dalam pengembangan instrument atau alat ukur psikologis hal ini dikarenakan atribut psikologi bersifat laten (tidak kelihatan). Kedua; jumlah subyek yang diambil mungkin terlalu sedikit sehingga mengganggu validitas dan reliabilitas alat ukur. ketiga aitem yang digunakan peneliti relative sedikit sehingga sulit untuk mengungkap kedua variable baik variable budaya organisasi maupun prestasi kerja, keempat

variable prestasi kerja tidak peneliti cantumkan karena menyangkut kerahasiaan kebun binatang Surabaya. Peneliti menyadari akan hal itu semua, kepada peneliti selanjutnya diharapkan apabila bermaksud mengadakan replikasi terhadap penelitian ini hendaknya memperhatikan hal-hal tersebut untuk mencapai kesempurnaan penelitian.