

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN****Ria Estiana<sup>1</sup>, Himawan Pramulanto<sup>2</sup>***Email : ria.estiana@gmail.com, himawan.pramulanto@gmail.com**Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta***ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational culture on the performance of PT.Mitrametal Perkasa employees, Karawang. Organizational culture can be seen in part from an organizational environment that affects the behavior and appearance (performance) of employees in the organization.*

*This research is a quantitative study using a survey method with data collection techniques using a questionnaire. The population in this study were all employees of PT.Mitrametal Perkasa, Karawang, sampling using a saturated sampling technique that is all employees totaling 1076 people. The data analysis technique uses correlation test. The results of this study indicate that organizational culture affects employee performance at 62.9%.*

**Keywords:** *organizational culture, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, dimana setiap organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya dari organisasi lain. Kepribadian organisasi yang khas itu tidak terbentuk ketika organisasi didirikan, tetapi diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu tumbuh, berkembang dan mapan. Perbedaan sifat individu satu dengan yang lainnya itu merupakan ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

Fungsi budaya dalam organisasi adalah untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkatan motivasi yang besar bagi

pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya organisasi juga mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Adanya nilai-nilai ini akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kompetitif.

Kinerja yang unggul ditentukan oleh budaya organisasi. Budaya juga sedang dibahas dari sudut pandang ekonomi dan dapat memanipulasi kompetensi dan keberhasilan organisasi (Denison & Mishra, 1995). Chih et al. (2011) mengatakan bahwa budaya adalah tulang punggung dari setiap organisasi dan ini sangat memengaruhi dunia usaha. Saffold (1988) mengatakan bahwa biasanya diasumsikan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja hanya ketika budaya kuat dan memiliki karakteristik pembeda. Kombinasi dari pengalaman dan stufi teoritis akan mengarah pada studi relative budaya yang kuat dan karenanya meningkatkan kinerja organisasi (Denison & Mishra, 1995). Chih et al. (2011) mengklaim bahwa kebudayaan adalah sekumpulan ide-ide dan asumsi tentang operasi organisasi.

Melihat pentingnya budaya organisasi bagi kinerja karyawan, maka dengan demikian penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Analisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Simamora (2006:34) adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja menurut Rivai dan Basri (2005: 50) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2011:95), unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kreatifitas

Penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Bekerja sama

Penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

6. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan pegawai dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2015:260):

1. Hasil Kerja
  - a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
  - b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
  - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
2. Perilaku Kerja
  - a. Disiplin kerja
  - b. Inisiatif
  - c. Ketelitian
3. Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
  - a. Kepemimpinan
  - b. Kejujuran
  - c. Kreativitas

### **Budaya Organisasi**

Menurut Kotler (2005:77) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah “pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri organisasi”. Namun bila memasuki perusahaan, kita akan menjumpai budaya perusahaan seperti cara orang berpakaian dan cara mereka berbicara satu sama lain.

Kotter dan Heskett dalam Mohammad Jasim Uddin, Rumana Huq Luva, dan Saad Md. Maroof Hossian (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai keyakinan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi yang membantu untuk membentuk pola perilaku karyawan. Gordon dan Cummins mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem pendorong yang mengakui upaya dan kontribusi dari para anggota organisasi dan memberikan pemahaman menyeluruh tentang apa dan bagaimana yang harus dicapai, bagaimana tujuan tersebut saling terkait, dan bagaimana setiap karyawan bisa mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Robbins (2015:355) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang

membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama.

Robbins (2015:355-356) mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan risiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian.
3. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi pada manusia (*people orientation*), sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Berorientasi tim (*team orientation*), sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim, bukan individu.
6. Agresif (*agressivenses*), sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya bersikap santai-santai.
7. Stabil (*stability*), sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut Luthans (2005), faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas.

#### 1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsure orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan. Imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, (promosi), hadiah-hadiah, dan tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

#### 2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi, derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan.

Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi/perusahaan perlu memperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi guna menanamkan nilai-nilai inti budaya organisasi.

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



Berdasarkan kerangka pikir di atas maka hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Mitrametal Perkasa, Karawang

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Mitrametal Perkasa, Karawang

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Sumber Data**

Data sekunder, merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumentasi (Sugiyono, 2008:129). Data yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara dan dokumentasi.

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008:129). Data primer yang digunakan adalah data hasil pengisian kuisisioner yang didistribusikan kepada responden (karyawan). Responden yang dijadikan sampel adalah karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa, Karawang

### **B. Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Mitrametal Perkasa, Karawang yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan usia, jenis kelamin dan jenjang pendidikan, serta dilakukan bila populasi dianggap homogen. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 92 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Analisis linier berganda**

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,852	5,314		2,418	,017
Budaya Organisasi	,849	,065	,796	13,005	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, perhitungan program SPSS Statistics 21.0 diketahui persamaan regresi:

$$Y = 12,852 + 0,849X + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X : Budaya Organisasi

$\epsilon$ : *term error*

1. a = 12,852 adalah konstanta. Artinya apabila variabel Budaya Organisasi (X) sama dengan nol, maka Kinerja (Y) adalah 12,852.
2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X) diperoleh sebesar 0,849X bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Budaya Organisasi (X) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja (Y).

**B. Uji Parsial (uji t)**

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh Variabel Budaya Organisasi (X) secara parsial, dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) yang dilakukan terhadap Kinerja (Y), maka Ha diterima dan Ho ditolak, berarti Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

**C. Uji Kelayakan Model (Uji F)**

**Tabel 2. Hasil Uji F**

<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kriteria Nilai Sig</b>	<b>Kriteria</b>
169,125	.000 <sup>b</sup>	< 0,05	H <sub>a</sub> diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Hasil perhitungan  $f_{hitung}$  diperoleh nilai f sebesar 169,125 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak, dimana artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y).

**D. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Hasil Uji</b>	<b>Adjusted R Square</b>
Koefisien Determinasi	0.629

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Koefisien Determinasi pada penelitian ini (R<sup>2</sup>) maka diperoleh nilai sebesar 62,9 % artinya Budaya organisasi (X) mampu menjelaskan Kinerja (Y). Sisanya sebesar 37,1 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini mampu menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diciptakan dalam suatu organisasi mampu mendorong untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, sehingga karyawan akan merasa nyaman, ada aturan yang jelas dalam menjalankan aktivitas, terdapat kebijakan yang diperoleh secara adil.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dibuktikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitrametal Perkasa, Karawang.

**B. Saran**

1. Penambahan variabel penelitian agar mampu digunakan untuk memperluas variabel penelitian, indikator penelitian serta meluasnya pembahasan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan
2. Penelitian selanjutnya dilakukan dengan meneliti hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Cetakan pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Jamaluddin, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Orgaisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol 4 No. 1, Universitas Negeri Makasar.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunenggara, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Rafika Aditama.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Riduan dan Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik*. Cetakan kedua. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit : Andi Offset, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-13. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sari, Tri Puspita. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Di Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*. Volume 2, Nomor 3. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Cetakan pertama. Penerbit: YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan

pertama. Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.

Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Wulandari, Julianti, Maskan dan Frenly Albertus. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*. Volume 38, Nomor 1. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.