



**PENGARUH BUDAYA ORGANISAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. ADM**

Alfi Hendri

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email : alfistie8574@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, secara khusus berfokus pada sampel 30 karyawan dari populasi karyawan CV.ADM. Analisis data dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, serta menggunakan koefisien determinasi dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on employee performance, specifically focusing on a sample of 30 employees from the CV.ADM employee population. Data analysis was carried out by conducting validity and reliability tests, as well as using the coefficient of determination and t-test. The results of the study show that organizational culture has a large and positive effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu mengelola sumber daya mereka secara efektif untuk mencapai kinerja yang optimal. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk berhasil karena hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Erlina (2018) kinerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada.

CV. ADM merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan dan simpan pinjam. Dalam operasionalnya, terdapat tingkat ketidakhadiran yang fluktuatif di antara 30 karyawannya setiap bulan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam hal tingkat absensi masih tergolong rendah, beberapa bulan ini mengalami tingkat yang tinggi. Pencapaian kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Rizky, dkk (2014) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Hasil penelitian yang



dilakukan oleh Amanda, dkk (2017), Jamaluddin, dkk (2017) Riyantini (2021) dan Agung et al., (2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika tingkat budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. ADM.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Menurut Umi, dkk (2015) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma
2. Nilai Dominan
3. Aturan
4. Iklim Organisasi

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Moorhead dan Megginson, dalam Sugiono (2009) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
5. Kreatifitas (*Creativity*)
6. Inovasi (*Inovation*)
7. Inisiatif (*initiative*)

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian dan di jabarkan dalam indikator-indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep (Widyanto, 2015). Definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang harus dimiliki oleh karyawan CV. ADM yang sangat menentukan proses kerja sama dengan organisasi, mengingat hal ini setiap orang yang bekerja sama dalam organisasi tersebut selalu berdampingan. Berikut indikator yang digunakan adalah :

1. Norma,
2. Nilai Domain,
3. Aturan,
4. Iklim Organisasi.

2. Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan CV. ADM yang menunjukkan kesungguhan dan kesenangan yang mendalam untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat, lebih cepat dan lebih baik. Yang dijadikan indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Pekerjaan,
2. Kuantitas Pekerjaan,
3. Pengetahuan Pekerjaan,
4. Kerjasama Tim,
5. Kreativitas,
6. Inisiatif.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data Kualitatif dan Kuantitatif dengan sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi Pustaka serta dokumentasi. Uji yang dilakukan uji hipotesis.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,292	2,365		0,969	0,336
Budaya organisasi	0,430	0,166	0,278	2,599	0,012
R: 0,757					
R Square: 0,574					
Adjust R Square: 0,554					

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y = a + b \cdot X$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 2,292 + 0,430X$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$b = 0,430$ Nilai koefisiesn regresisebesar 0,430, menunjukkan bahwa jika budaya organisasi X meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

1) Analisis Korelasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas koefisien korelasi yang ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,757. Nilai tersebut berada diantara 0,61 s/d 0,80 yang termasuk dalam kategori kuat, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,574. hal ini berarti 57,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi.

Sedangkan sisanya (100% - 55,4% = 44,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tiidak terdapat dalam penelitian ini.

3) Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 1 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,599 > t tabel 1,996 dan nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. ADM

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 2,599 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. ADM. Mangkunegara (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi, budaya organisasi erat kaitannya dengan pemberdayaan karyawan disuatu organisasi. Budaya organisasi akan membantu kinerja karyawan untuk mampu memberikan yang terbaik (Prayogo : 2019). Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi tersebut sehingga hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan.



Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amanda, dkk (2017), Jamaluddin, dkk (2017) Riyantini (2021) dan (Agung et al., 2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. ADM.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) CV. ADM diharapkan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.
- 2) CV. ADM hendaknya selalu melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan.
- 3) CV. ADM hendaknya selalu mengawasi karyawan dalam bekerja dan memberikan pelatihan kepada karyawan, agar nantinya karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, Enno Aldea. Budiwibowo, Satrijo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 6 No. 1 Hlmn. 1-12 Madiun, April 2017
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianty, Nel. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014 ISSN 1693-7619
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Jamaluddin. Salam, Rudi. Yunus, Harisman. Akib, Haedar. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017
- Luthfi, Adiimsyah 2014, Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember. *Skripsi*. Progam Studi Manajemen Universitas Jember.
- Muis, M., Jufrizen, J. Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. JESYA (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 1(1), 9-25.
- Nasir, Munawir. Taufan, Rezky Ratnasari. Fadil, M. Syahur, Muh Haerdiansyah. (2021). Budaya



-
- Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 18 No 1 (2021): AkMen Jurnal Ilmiah.
- Pabundu Tika.2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ritonga, E. E. (2018). Peran *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi Islam*, 14(1), 71-86.

E-ISSN No. 2656-6044



Open Journal Systems

.....

.....

.....

.....

<https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/cash>

Vol.7 No.1 Desember 2023