

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT AL HKMAH SEMESTA JEPARA

THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE at BMT AL HIKMAH SEMESTA JEPARA

Muhammad Fakhrol Azmi¹, Anita Silvianita²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Fakhrulazmi21@gmail.com¹, astrue.nita@gmail.com²

Abstrak

Sumber daya manusia adalah tumpuan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat mengelola dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan budaya organisasi yang sudah terinternalisasi akan memberikan kemampuan untuk meminimumkan deviasi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang tidak terduga diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Semesta Jepara. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Semesta Jepara, serta mengetahui pengaruh budaya organisasi pada perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan 112 responden, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Semesta Jepara. Pada penelitian ini, nilai koefisien determinasi adalah sebesar 56,8% dan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini BMT Al HkmaH Semesta Jepara termasuk dalam kategori baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

1. Pendahuluan

Landasan sukses dari suatu perusahaan agar mampu bersaing dan menghadapi kompetitor saat ini maupun yang akan datang ialah dengan bagaimana suatu perusahaan dapat mengatur manajemen sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Hal tersebut di jelaskan oleh Malayu (2017:9), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi oprasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian MSDM memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada sebuah organisasi dan lembaga organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara yang merupakan perusahaan keuangan syariah yang bergerak dalam bidang penghimpunan dan simpanan, pembiayaan, pelayanan pembayaran listrik, transfer uang dan pembayaran *leasing*.

Bedasarkan pengamatan yang dilakukan belum diketahui apakah BMT Al Hikmah Semesta termasuk memiliki budaya kuat atau tidak, sehingga perlu dilakukan kajian agar mengetahui bagaimana penerapan budaya yang sesungguhnya. BMT Al Hikmah Semesta belum pernah melakukan kajian khusus untuk mengetahui budaya perusahaan yang sudah diimplementasikan apakah termasuk pada budaya organisasi yang kuat atau budaya lemah. Selain itu adanya fenomena banyaknya karyawan absen pada perusahaan yang akan membuat kinerja perusahaan dapat menurun, maka dari itu pada penelitian ini penulis tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al Hikmah Semesta Jepara”.

2. Kajian Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam Sinambela (2017:7) manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. MSDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan karyawan, seleksi dan penempatan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kerja pengembangan tim kerja, sampai dengan pesiun. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendaagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2017:7) MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian serupa dikemukakan oleh Stoner dalam Sinambela (2017:8) MSDM adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak (Wibowo, 2018:15).

menurut Robbins dan Judge (2018:355) adalah sebagai berikut.

1. Inovasi dan pengambilan resiko, tingkat karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail. Tingkat para karyawan diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.
3. Orientasi pada hasil. Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi pada orang. Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim. Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim dari pada individu.
6. Keagresifan. Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
7. Stabilistas. Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2017:480) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang

jasas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Sedangkan menurut Kasmir (2016: 208) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa dimensi sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu, dimana proses atau hasil penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang, yang merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Dilakukan dengan melihat dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Pengawasan

Dengan melihat setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan apakah bertanggung jawab atas pekerjaannya.

5. Hubungan antar karyawan

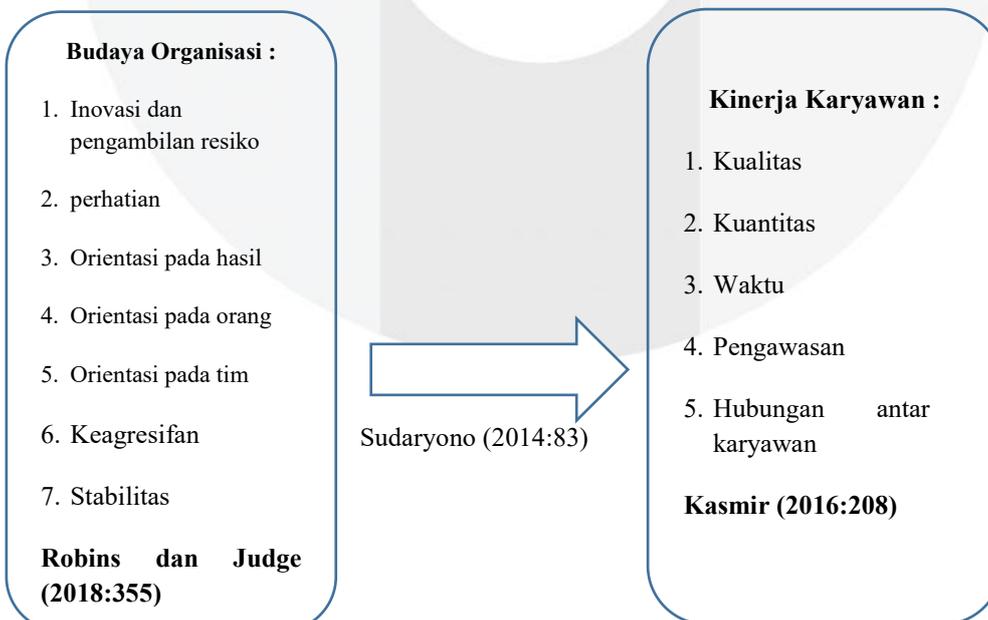
Dengan melihat dengan seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2. 4 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan ke arah lebih baik atau lebih buruk. Ukuran kinerja dapat bermacam-macam, namun ukuran yang paling mudah adalah umuran financial. Menurut Robert dan Angelo Kinicki , terdapat tiga tipe perspektif budaya yang bersifat meningkatkan kinerja karyawan organisasi, yaitu *strenght*, *fit* dan *adaptive* (Wibowo,2018:257).

2. 5 Kerangka Pemikiran

Maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan diatas, penulis memilih untuk menggunakan teori budaya organisasi dari Robins dan Judge dan teori kinerja organisasi dari Kasmir karena teori tersebut lebih mendekati keadaan objek penelitian. Maka pada penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Al Hikmah Semesta Jepara.

2.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala likert. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang akan digunakan yaitu skala ordinal, adalah pengukuran dimana skala yang dipergunakan disusun secara berurutan dari yang terendah sampai yang tertinggi menurut ciri tertentu, namun antara urutan (ranking) yang satu dengan lainnya tidak mempunyai jarak yang sama. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling, Jenis probability sampling yang akan digunakan adalah simple random sampling. Dengan data yang di ambil sebanyak 112 responden dan sampling eror 5%. teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif dan analisis linier sederhana yaitu pengujian hipotesis menggunakan uji t dan koefisien determinasi.

3. Pembahasan

3.1 Hasil Analisis Deskriptif

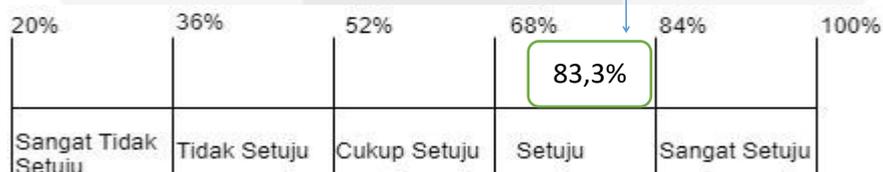
Dari hasil analisis deskriptif kepada 112 responden, variable budaya organisasi mendapat skor 83,3% yang masuk dalam kategori baik.



Gambar 2
Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data Penulis 2019

Dari hasil analisis deskriptif kepada 112 responden, variable kinerja karyawan mendapat skor 83,9% yang masuk dalam kategori baik.



Gambar 3

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penulis 2019

3.2 Hasil Regresi Linier Sederhana

TABEL 1
ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .822 | .274 | | 3.002 | .003 |
| Budaya Organisasi | .753 | .076 | .689 | 9.973 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 0,822 + 0,753X$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Nilai konstanta sebesar 0,822 menyatakan bahwa jika variabel budaya organisasi (X) bernilai nol, maka variabel kinerja (Y) bernilai 0,753. Koefisien regresi sebesar 0,753 artinya variabel budaya organisasi (X) memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y) dan setiap pertambahan satu-satuan variabel budaya organisasi (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,753.

3.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2
ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .822 | .274 | | 3.002 | .003 |
| Budaya Organisasi | .753 | .076 | .689 | 9.973 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik. diperoleh nilai t hitung sebesar 9,973 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H₀ ditolak.

Karena thitung (9,973) > t_{tabel} (1,662) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima Artinya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al Hikmah Semesta Jepara.

3. 4 Hasil Koefisien Diterminasi

Tabel 3

KEOFESIEN DITERMINASI

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .689 ^a | .475 | .470 | 8.22807 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 47,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

4. 1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi, diketahui bahwa dimensi tertinggi terdapat pada inovasi dan pengambilan resiko 85,7%. Budaya organisasi di BMT Al Hikmah Semesta Jepara secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik (84,2%).
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa dimensi tertinggi terdapat pada hubungan antar karyawan 84,7%. Kinerja karyawan BMT Al Hikmah Semesta Jepara secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik (83,3%).
3. Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al Hikmah Semesta Jepara sebesar 47,5%.

Daftar Pustaka:

- [1] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [2] Robbins & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- [3] Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Sudaryono. (2014). *Perilaku Konsumen dalam Perspektif Pemasaran*. Jakarta Pusat: Lentra Ilmu Cendiaka.
- [5] Wibowo, (2018). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: Rajawali Pers.

