

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT KIMIA FARMA TRADING AND DISTRIBUTION
BANDUNG**

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEES
PERFORMANCE (STUDI KASUS IN PT KIMIA FARMA TRADING AND
DISTRIBUTION BANDUNG)**

Rizki Amelia Sari Siregar¹⁾, Alini Gilang, S.H, M.M²⁾

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom¹⁾
Ameliasiregar26@gmail.com¹⁾, Alinigilang55@gmail.com²⁾

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan organisasi/ perusahaan. oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan perusahaan, untuk dapat mencapai keberhasilan perusahaan maka karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya kinerja adalah budaya organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah dengan 50 karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Bandung, metode pengambilan sampel Teknik Jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap budaya organisasi dalam kategori baik dengan skor 81.8%. Dan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dalam kategori baik dengan skor 80.67%. Kesimpulan penelitian ini adalah Budaya Organisasi cukup berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan skor 58.0%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya Budaya Organisasi di dalam perusahaan akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan Sumber Daya Manusia.

Abstract

Human resources is the most important asset in a company to achieve the success of the organization / company. therefore, in order to achieve the success of the company then the employees are required to have a good performance. One of the factors that influence the emergence of good performance is organizational culture

This study aims to determine the influence of Organizational Culture on Employee Performance on employees in PT Kimia Farma Trading and Distribution Bandung. The method used in this research is quantitative with the type of descriptive research. Respondents in this study were with 50 employees of PT Kimia Farma Trading and Distribution Bandung, Saturation Method sampling method.

The results showed that the responses of respondents to organizational culture in good categories with a score of 81.8%. And respondents' responses to employee performance in good categories with a score of 80.67%. The conclusion of this study is Organizational Culture quite significant effect on Employee Performance with score 58.0%. These results can be interpreted that with the increase of Organizational Culture within the company will have an effect to improve employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Employees Performance, and Human Resources.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, adalah harta atau asset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. (dalam Sedarmayanti 2016: 12). SDM merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan

manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. (dalam Sedarmayanti 2016: 11)

Sumber daya manusia berperan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan yang telah ditargetkan. (dalam Sedarmayanti 2016: 12) Namun yang terjadi pada PT Kimia Farma *Tranding and Distribution* Bandung pada 3 tahun terakhir perusahaan tidak dapat mencapai target penjualan yang telah dibuat.

**Tabel 1.1 Hasil Penjualan Tahun 2015, 2016, 2017
PT Kimia Farma *Tranding and Distribution* Bandung**

AP 2015	REAL 2015	AP 2016	REAL 2016	AP 2017	REAL 2017
91,864,489,850	79,957,477,964	96,180,550,000	83,397,129,831	109,143,416,000	62,702,042,474

Sumber: Bagian keuangan Kimia Farma TD Bandung

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pencapaian target penjualan tidak sesuai dengan yang telah direncanakan, pada tahun 2015 PT. Kimia Farma *Tranding and Distribution* memiliki target pencapaian penjualan sebesar 91,864,489,850 sedangkan pada realisasinya hanya memperoleh sebesar 79,957,477,964 pencapaian tersebut cukup jauh dari target yang telah ditetapkan, namun pada tahun 2016 terdapat peningkatan target yang ingin dicapai yaitu sebesar 96,180,550,000 namun pada realisasinya hanya memperoleh sebanyak 83,397,129,831 sedangkan pada tahun 2017 peningkatan target penjualan pun semakin bertambah yaitu menjadi 109,143,416,000 dan hasil yang dicapai untuk saat ini sampai bulan September adalah sebesar 62,702,042,474.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa perusahaan dalam rentan 3 tahun ini tidak bisa mencapai target penjualan yang telah ditetapkan, hal tersebut dapat terjadi karena kinerja yang kurang optimal di PT Kimia Farma TD Bandung sehingga berpengaruh terhadap tidak tercapainya target penjualan. Karena menurut (dalam Rivai 2015) bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya budaya organisasi.

Suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka organsasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkan secara terus-menerus kepada karyawannya. Karena jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya kuat kepada para karyawannya maka budaya itu lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Lemahnya perusahaan akan memberi pengaruh pada penurunan kualitas manajemen kinerja perusahaan.

Berdasarkan masalah yang terjadi diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Kimia Farma TB Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti Budaya Organisasi suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma TD Bandung.**

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manejer perusahaan. Jones (2001) mendefenisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota satu sama lain dan dengan orang diluar organisasi. (dalam Fahmi, 2013:50)

Dimensi- Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001) dalam Arianty (2014), ada tujuh karakteristik utama yang menghimpun esensi dari budaya organisasi:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko
- b. Memperhatikan hal-hal yang rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan memperhatikan presisi, analisis, dan perhatian pada masalah-masalah kecil.
- c. Orientasi pada hasil. Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dan bukan pada proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil.
- d. Orientasi pada manusia. Sejauh mana putusan-putusan manajemen memperhatikan akibat dari hasil pada orang-orang dalam organisasi
- e. Orientasi pada tim, sejauh mana aktivitas kerja ditata melalui tim dan individu.
- f. Agresivitas, sejauh mana karyawan agresif dan bersaing dan bukan memudahkan segala sesuatunya
- g. Stabilitas, sejauh mana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo dan bukan pada pertumbuhan.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Sinambela (2012: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Dimensi Kinerja Karyawan

Terdapat enam dimensi menurut Moehariono (dalam Hakim, 2014) adalah sebagai berikut:

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengenai apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkan secara terus-menerus kepada karyawannya. Karena jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya kuat kepada para karyawannya maka budaya itu lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Lemahnya perusahaan akan memberi pengaruh pada penurunan kualitas manajemen kinerja perusahaan. (dalam Fahmi 2016: 192)

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Penulis

METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kasual, menurut Sugiyano (2015: 254) yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi

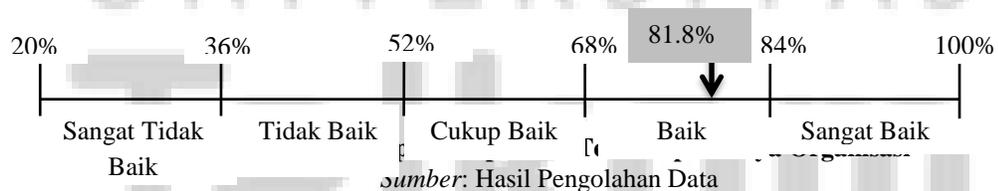
Dengan menggunakan metode penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai obyek yang diteliti. Di mana penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis atau dugaan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan pada karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Bandung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi

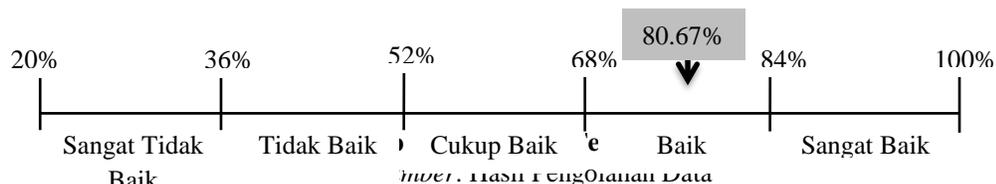
Penelitian ini menggunakan 50 responden yang disebarkan kepada karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Bandung. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel kepuasan kerja (X) posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Berdasarkan Gambar 3 di atas, dapat diketahui bahwa posisi variabel Budaya Organisasi pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga secara keseluruhan, budaya organisasi pada PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Bandung sudah dalam kondisi yang baik dengan skor 81.8%.

Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan 50 responden yang disebarkan kepada karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Bandung. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel Kinerja Karyawan (Y) posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Berdasarkan Gambar 4 di atas, dapat diketahui bahwa posisi variabel Kinerja Karyawan pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga secara keseluruhan, kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Trading and Distribution Bandung sudah baik dengan skor 80.67%.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu Budaya Organisasi terhadap variabel dependennya (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Berikut terdapat tabel koefisien hasil Analisa regresi menggunakan SPSS 22, yaitu:

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.506	.427		1.183	.243		
	Budaya Organisasi	.858	.105	.762	8.147	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 for Windows

Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 22 pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.506 + 0,858X$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,506 menyatakan bahwa jika variabel X bernilai 0 (nol), maka nilai Y sebesar 0,858.
- b. Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,858. Artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan variabel Y dan setiap penambahan satu satuan Budaya Organisasi (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,858.

Koefisien Determinasi

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.572	.44642

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 for Windows

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa besarnya Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Kimia Farma *Trading and Disribution* Bandung ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai $R\ Square = 0,580$ dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,762)^2 \times 100\%$$

$$= 58.0\%$$

Koefisien determinasi ($R\ Square$) menunjukkan nilai sebesar 0,580 atau sebesar 58.0%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan sebesar 58.0% dan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang diterapkan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Bandung dimata responden secara keseluruhan sudah baik. Dimensi yang memiliki skor tertinggi, yaitu agresivitas, artinya perusahaan sudah mendorong karyawan untuk mampu bekerja secara maksimal, cekatan dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan
2. Kinerja Karyawan pada karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Bandung dimata responden secara keseluruhan sudah baik. Dimensi yang memiliki skor tertinggi, yaitu produktivitas, artinya karyawan sudah menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya dan juga karyawan tidak pernah merasa terbebani terhadap tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.
3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif sebesar 59.7% terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sedarmayanti. (2106). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [2] Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Depok. PT Raja Grafindo Persada.
- [3] Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Sinambela, Poltak. Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [5] Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Arianty, Nel. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol 14 No. 02 Oktober 2014 Issn 1693-7619.
- [7] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.