

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN WONG SOLO BANDUNG

### *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN RUMAH MAKAN WONG SOLO BANDUNG*

<sup>1)</sup>Flavia Isabel Martins Ferreira <sup>2)</sup> Bachruddin Saleh Luturlean

<sup>1,2,3)</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1)</sup>[martinsnefra@gmail.com](mailto:martinsnefra@gmail.com), <sup>2)</sup>[bachruddin\\_saleh@yahoo.com](mailto:bachruddin_saleh@yahoo.com)

#### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang diterapkan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung, dan bagaimana kinerja karyawan dalam pencapaian target yang ada. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability* sampling jenis *sampling jenuh*, dengan jumlah responden 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil dari data yang dihitung dengan menggunakan uji hipotesis, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung. Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung sebesar 77,2% dan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung termasuk dalam kategori baik, namun ada beberapa item yang perlu diperbaiki seperti, fokus pada target, semangat kerja, memperbaiki aturan, prestasi karyawan, pelatihan untuk karyawan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Semangat Kerja, Pelatihan

---

#### ABSTRACT

*This study was conducted to determine the effect of organizational culture on the performance of employees in Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung. The purpose of this study to determine the effect of organizational culture that is applied in Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung and see the performance of employees at Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung, how the employee performance to achieve the existing target. This research uses quantitative method with descriptive research type of causality. Sampling was done by non-probability sampling method of saturated sampling type, with 30 respondents. Data analysis techniques used are descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the result of hypothesis test, organizational culture is significant to employees performance in Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung. Based on that coefficient of determinant obtained is organizational culture is able to explain the performance of employees in Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung for 77,2% and 22,8% authenticity caused by other variables not examined in this study. Conclusion of this research Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung has been included in the good category, but there are some items that need options such as, focus on the target, morale, improve regulations, employee performance, training for employees*

**Keywords:** Organizational Culture, Employee Performance, Morale, Training

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peran kunci bagi kesuksesan sebuah organisasi. Oleh sebab itu, setiap karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri dan semangat kerja tinggi, sehingga kinerja perusahaan menjadi baik dan tujuan perusahaan bisa tercapai. Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang, memiliki akal dan pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan sehingga manusia memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan membawa kesuksesan bagi perusahaan dan dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Perusahaan yang ingin diteliti oleh peneliti yaitu Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung, salah satu perusahaan dari Wong Solo Group, dimana pusatnya di Medan, Sumatera Utara. Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung saat ini tersebar di berbagai kota di Indonesia dan sudah mulai membuka cabangnya di beberapa negara seperti Malaysia, Jeddah dan Singapura.

Menurut Fahmi (2015:50) 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 manajer perusahaan. Menurut Robbins dalam Arianty (2014:146) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovasi dan mengambil resiko
- b. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperhatikan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu
- d. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitam tim-tim, bukannya individu-individu
- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2014:127-128) Kinerja merupakan hasil hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Mangkunegara dalam Arianty (2014:147) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. Kualitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d. Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Menurut Riani (2013:109) menyimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai kepercayaan yang membantu karyawan untuk mengetahui tindakan yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Selain itu budaya perusahaan merupakan tindakan yang tidak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, persepsi dan tindakan manusia yang bekerja dalam perusahaan, yang menentukan bagaimana cara mereka sehari-hari dan membuat karyawan senang dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**”

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Henry Simamora dalam Subeki (2015:279), manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuan yang mulus.

### 2.2 Budaya Organisasi

#### 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Miller dalam Subeki (2015:103) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan nilai yang dianut dalam perusahaan dan mendasari bagaimana mengelola dan mengorganisasi perusahaan tersebut.

#### 2.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Arianty (2014:146) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovasi dan mengambil resiko
- b. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperhatikan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu
- d. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitam tim-tim, bukannya individu-individu
- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

### 2.3 Kinerja Karyawan

#### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Arianty (2014:147) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. Kualitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d. Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

### 2.4 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2013:51), jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut. Robbins dalam Fahmi (2013:51) budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas.

## 2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

**“Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung”**

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas.

### 3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

#### 3.2.1 Operasional Variabel

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) variabel bebas atau independen (X) adalah Budaya Organisasi, (2) variabel terikat atau dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.

#### 3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan metode skala *likert*.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung.

#### 3.3.2 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampling

Teknik sampling yang digunakan untuk penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung yang berjumlah 30 karyawan.

### 3.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan observasi

**3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas**

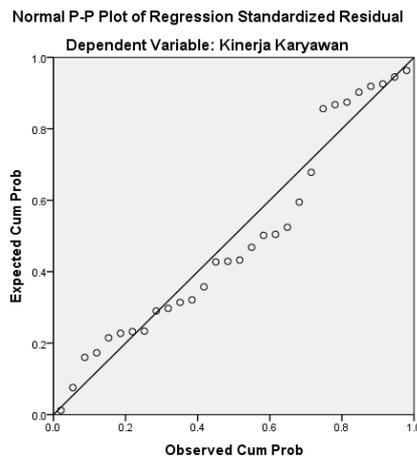
Perhitungan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Normal*, sedangkan untuk uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 22 for Windows* dengan hasil bahwa instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

**4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.1 Uji Normalitas**

Berikut adalah hasil uji normalitas:

**Gambar 2**  
**Grafik Hasil Uji Normalitas**



**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33593080
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.127
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa data tersebar sekitar garis diagonal yang berarti bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan tabel 1 menunjukkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, yaitu 0.127 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Model persamaan regresi linier sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (data nominal atau rangking)

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.849	.430		1.976	.058
Budaya Organisasi	.716	.142	.689	5.026	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 didapat nilai konstan dan koefisien regresi sehingga didapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,849 + 0,716 (X)$$

- 0,849 yang berarti bahwa jika budaya organisasi (X) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 0,849 satuan.
- 0,716 yang berarti jika budaya organisasi (X) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,716 satuan.

#### 4.3 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T yang digunakan untuk mengatasi apakah pengaruh yang berarti (signifikan) atau tidak antara variabel X dan variabel Y yang didasarkan atas kriteria penolakan atau penerimaan. Kriteria penarikan pengujian jika menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha = 0.05$ )

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dirumuskan sebagai berikut

H0:  $b = 0$ , yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

H1:  $b \neq 0$ , yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari perhitungan pada tabel 2, diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X) sebesar 5,026 dan t tabel dihitung dari  $n - 2 = 30 - 2 = 28$  sehingga diperoleh t tabel bernilai 2,048 dan nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari 0,05). Dikarenakan nilai t hitung  $\geq$  t tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka artinya Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### 4.4 Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.456	.34188

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa R sebesar 0,879 dan R Square ( $R^2$ ) adalah 0,772. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,772 \times 100\% \\ &= 77,2\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi/hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel budaya organisasi, tanggapan karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Dimensi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian termasuk kedalam kategori baik. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa dimensi yang paling dominan secara berurutan adalah dimensi keagresifan sebesar 81,7%, dimensi inovasi dan pengambilan resiko sebesar 80,43%, dimensi perhatian sebesar 79,16%, dimensi orientasi hasil 79,16%, dimensi kemandirian sebesar 78,76%, dimensi orientasi tim sebesar 77,91%, dimensi orientasi orang sebesar 75,83%. Adapun yang dirasakan masih kurang yaitu karyawan yang tidak fokus kepada target, tidak mematuhi aturan yang ada, kesersamaan antar karyawan, kurang berprestasi
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan tanggapan karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Dimensi kualitas kerja, kuantitas output, dapat tidaknya diandalkan, sikap kooperatif termasuk kedalam kategori baik. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa dimensi yang paling dominan secara berurutan adalah dimensi dapat tidaknya diandalkan sebesar 79,72%, dimensi kualitas output sebesar 79,16%, dimensi sikap kooperatif sebesar 77,08%, dimensi kualitas kerja sebesar 76,7%. Adapun yang dirasakan masih kurang yaitu inisiatif untuk mencapai target, karyawan tidak mampu mencapai target, tidak bekerja dengan teliti dan semangat kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 77,2% , sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014*.
- [2] Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Prganisasi* : Alfabeta.
- [3] Fahmi, Irham. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*, Edisi Keempat, Alfabeta, Bandung
- [4] Fahmi, Irham (2013). *Perilaku Organisasi: Teori Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama
- [6] Riani, Asri Laksmi. (2013). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [7] Subeki, Ridhotullah dan Jauhar, Mohammad. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya