

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PR SUKUN KUDUS

The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at PR Sukun Kudus

Muhammad Nandi Wardhana¹, Muhammad Yahya Arwiyah²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

nandiwr@student.telkomuniversity.ac.id¹, yahya@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan penting terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PR Sukun Kudus.

Dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner dengan skala pengukuran likert yang disebar kepada 75 responden yang merupakan karyawan PR Sukun Kudus. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Random Sampling*, adapun teknik analisisnya yaitu menggunakan analisis deskriptif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SPSS versi 28.

Dapat disimpulkan dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi sebesar 56,1% sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Abstract

Human resources are resources that play an important role in achieving company goals. Good human resource management will have a positive impact on the company. This research was conducted to determine the effect of organizational culture on employee performance at PR Sukun Kudus.

Where the independent variable in this study is organizational culture, while the dependent variable is employee performance. This research is a quantitative research. The data collection technique used a questionnaire with a Likert measurement scale which was distributed to 75 respondents who were employees of PR Sukun Kudus. The sampling technique used was the Random Sampling method, while the analysis technique was using descriptive analysis. The analysis used in this study is using SPSS version 28.

It can be concluded from the results of data processing using SPSS that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of Organizational Culture is 56.1% while the remaining 43.9% is influenced by other variables that are not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Human Resources

1. Pendahuluan

Di Desa Gondosari, tahun 1950. Mc. Wartono mendirikan Perusahaan Rokok Sukun, beliau adalah pendiri sekaligus yang mengembangkan perusahaan rokoknya sampai menjadi besar. Perusahaan Sukun itu sendiri Perusahaan yang bergerak pada bidang rokok, berdirinya Perusahaan Rokok Sukun, berawal dari klobot, salah satu jenis rokok khas Indonesia yang terbuat dari kulit jagung

Budaya Organisasi adalah sistem bersama yang diikuti oleh seluruh anggota perusahaan yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Menurut [1] Novziransyah (2017) Budaya Organisasi merupakan sebagai suatu pol berdasarkan asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu. Budaya Organisasi Rokok Sukun itu sendiri adalah dengan menggunakan asas kekeluargaan, dengan artian diwariskan turun temurun oleh keluarga Mc. Wartono. Dan saat ini di mana generasi ketiga yaitu cucu-cucu dari Mc. Wartono yang ikut dalam pengelolaan perusahaan.

Berdasarkan hasil Tabel 1.4 Pra Survey mengenai variable kinerja karyawan terlihat bahwa PR Sukun Kudus belum memiliki kinerja yang optimal, dimana terdapat beberapa dari karyawan yang belum memiliki kinerja yang sesuai dengan standar hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi dan dalam menyelesaikan pekerjaan juga belum tercapai sesuai standar dari organisasi, dikarenakan banyak karyawan yang datang terlambat ataupun tidak masuk dikarenakan cuti atau ada kegiatan dinas. Di dalam kinerja karyawan seseorang, terdapat budaya organisasi yang mempengaruhi hal tersebut. Menurut [2] Indiyati, Dian (2018) Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, dan akan berperan sebagai landasan sikap, perilaku, dan Tindakan seluruh anggota organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam suatu organisasi dan merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam sebuah organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dan teori-teori menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada perusahaan rokok Sukun Kudus belum dapat

mendominasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi serta kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan rokok Sukun Kudus.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini, maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana budaya organisasi pada PR Sukun Kudus?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PR Sukun Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PR Sukun Kudus?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [3] Mathis & Jackson (2012:5) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan sekaligus peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

2.2 Budaya Organisasi

Menurut Wardiah (2016:196) [4] Budaya organisasi pada hakikatnya adalah nilai-nilai dasar organisasi, yang akan menjadi dasar bagi perilaku, dan Tindakan seluruh anggota organisasi. (Wardiah (2016:196) [4].

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) [5] kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa “Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR Sukun Kudus”.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif analisis. Skala pengukuran yang dipakai oleh peneliti dengan skala *likert* dengan populasi 90 dengan sampel 75 responden. Teknik analisis data yang digunakan peneliti analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear sederhana, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

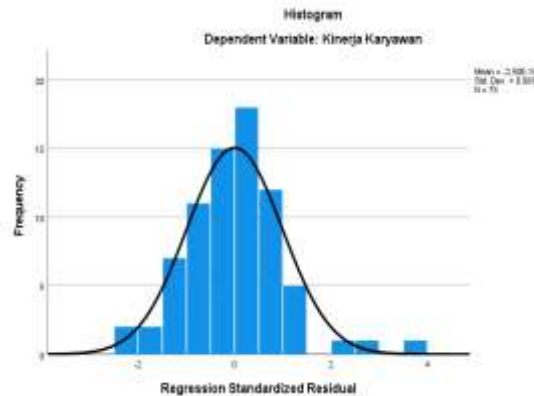
4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Variabel	Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi	76%	Baik
Kinerja Karyawan	77%	Baik

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 76%. Dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk ke dalam Baik dengan nilai persentase sebesar 77%.

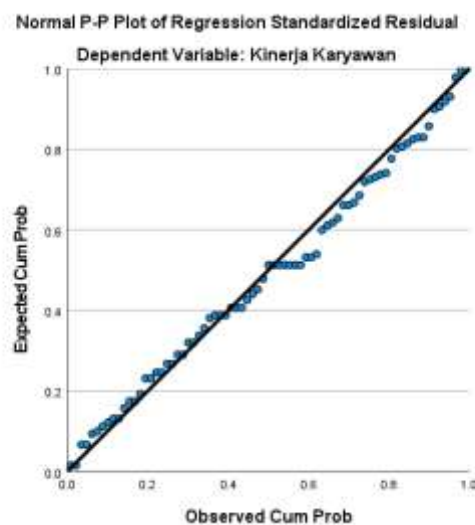
4.2 Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Gambar 2 diatas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal, hal tersebut dapat dilihat dari grafik yang membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau miring ke kiri.



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar 3 diatas memberikan interpretasi bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan gambar tersebut dan kriteria pengambilan keputusan maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

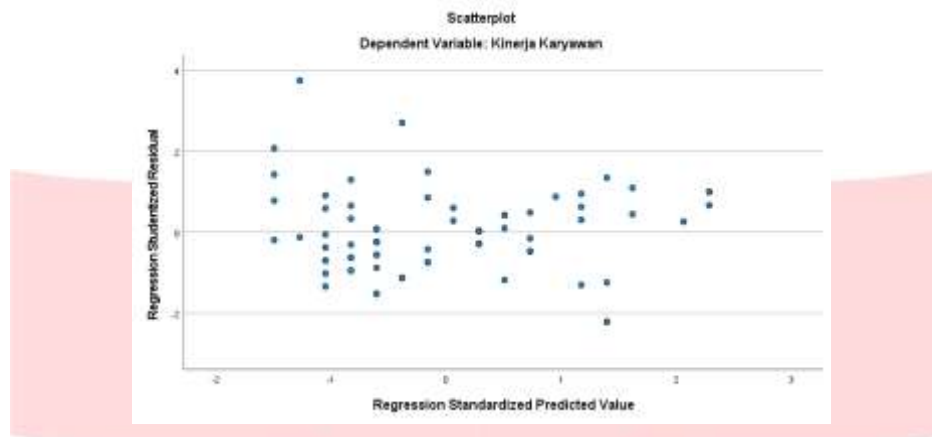
TABEL 2
KOLOMOGOROV-SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.13559598
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.087
	Negative		-.043
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.171
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.161
		Upper Bound	.181
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi ini..

4.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara langsung yang dilakukan melalui 75 responden karyawan PR Sukun Kudus.

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.524	2.855		4.037	<.001
	Budaya Organisasi	.788	.082	.749	9.662	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11.524 + 0,788 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Pada persamaan regresi linier sederhana diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta menunjukkan angka 11.524. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,788 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,788. Berdasarkan hasil tabel 4.7 hasil regresi linier berganda diatas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

4.5 Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis seperti berikut:

H0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05. Derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 75-1-1 = 73$, diperoleh ttabel = 1.996 (Dilihat pada distribusi nilai ttabel)

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variable independent (X) terhadap variable dependen (Y).
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variable independent (X) terhadap variable dependen (Y)

Pengujian hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- 1) Jika nilai t hitung lebih besar > dari t tabel maka ada pengaruh variable independent (X) terhadap variable dependen (Y)
- 2) Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil < dari t tabel maka tidak ada pengaruh variable independent (X) terhadap variable dependen (Y)

Berdasarkan tabel 4.15, hasil pengujian statistic dengan SPSS pada variable X (Budaya Organisasi) diperoleh nilai t hitung = 9.662 > 1.996 = ttabel, dan sig = 0,01 < 0,05 jadi H0 ditolak. Ini berarti variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PR Sukun Kudus.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui hubungan atau tingkat pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Berikut ini pada tabel 4.16 dapat dilihat hasil pengolahan SPSS untuk koefisien determinasi mengenai hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.555	3.157
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,749 dan R Square (R²) adalah 0,561. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$= (0,749)^2 \times 100\% = 56,1\%$$

Koefisien Determinasi dari perhitungan diatas mendapatkan hasil sebesar 56,1%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 56,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PR Sukun Kudus, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi, diketahui bahwa dimensi tertinggi terdapat pada perhatian terhadap detail yang mendapatkan persentase sebesar 82%. Budaya organisasi di PR Sukun Kudus secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik (76%).
- b. Berdasarkan hasil penelitian variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa dimensi tertinggi terdapat pada pengawasan dan hubungan antar karyawan yang mendapatkan persentase masing-masing sebesar 80%. Kinerja karyawan di PR Sukun Kudus secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik (77%).
- c. Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PR Sukun Kudus sebesar 56,1%. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai variabel , budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tirta Investama Bandung, dapat diberikan kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Referensi

- [1] Nanda Novziransyah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jumantik (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*.
- [2] Indiyati, Dian. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Keunggulan Bersaing. *Jurnal Sosiohumaniora*.
- [3] Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- [4] Wardiah, Mia Lasmi. (2016). Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. *Jurnal Bandung: Pustaka Setia*
- [5] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada