PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOMMINDO SINAR MULIA DI JAKARTA

Abdul Mannan

STIE Hidayatullah, Depok, Jawa Barat, Indonesia

abdul.mannan@stiehidayatullah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tommindo Sinar Mulia di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 87 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,413 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,794 dengan kriteria baik. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,046 + 0,795X$, dan nilai koefisien korelasi 0,759 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,6%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT. Tommindo Sinar Mulia in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 87 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the organizational culture variable obtained an average score of 3,413 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3,794 with good criteria. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.046 + 0.795X$, and the correlation coefficient value of 0.759 or has a strong level of relationship with a determination value of 57.6%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Masalah sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Bila aspek ini melemah tentunya tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Kecenderungan global yang semakin kompetitif tersebut berpengaruh kuat pada budaya organisasi. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. (Robbins dalam Wibowo, 2016:15. Perubahan budaya organisasi menyebabkan kegelisahan bagi banyak karyawan Gogirl! Magazine, menyebabkan konflik antara mereka yang merasa menjadi "winner dan loser" atau antara kelompok "kita atau mereka". Namun, bagi karyawan yang berpikiran progresif, perubahan budaya organisasi membuka kesempatan baru untuk kreativitas, individualitas, inovasi, dan hubungan.

Konflik tersebut ditunjukkan dengan pekerjaan yang terlihat kurang efisien. Banyak karyawan yang tidak dapat memanfaatkan waktu kerja di siang hari dengan baik, akibatnya mereka terlalu sering lembur hingga malam dikarenakan mengejar deadline yang telah ditetapkan setiap bulannya. Karena mereka yang bekerja di bagian redaksi beralasan bahwa terkadang inspirasi baru didapatkan pada malam hari. Padahal hal itu mengakibatkan

membengkaknya biaya operasional perusahaan tiap bulannya.

Kenyataan menunjukkan banyak organisasi yang mengalami kemunduran karena ketidakmampuannya menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Perubahan budaya diperlukan paling tidak untuk dapat bertahan terhadap goncangan yang timbul sebagai akibat dari perubahan lingkungan.

Untuk bertahan terhadap lingkungan yang menantang di masa depan, Gogirl Magazine perlu membicarakan masalah budaya organisasi. Organisasi tidak lagi dapat mengusahakan solusi dalam jangka pendek atau secara cepat. Mengembangkan budaya organisasi yang benar akan memerlukan waktu lebih lama untuk brainstorming. Diperlukan komitmen jangka panjang untuk menanamkan perlunya core values dan mendapatkan orang mempraktikkan secara spesifik perilaku untuk mendapatkan budaya dan hasil yang diinginkan, tetapi usaha yang dilakukan akan berharga. Penelusuran akan perlunya perubahan budaya organisasi harus dilakukan sejak dini, karena proses perubahan budaya akan memerlukan waktu lama untuk memberikan hasil. Semakin lama organisasi menunggu untuk menjalankan proses, maka semakin sulit tugas.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja karyawan (Yonata, et.al, 2020).

Sebagaimana diketahui, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. (Hasibuan, 2012:231). Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut

untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja karyawan berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. (Notoatmodjo, 2015:124)

Kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Tommindo Sinar Mulia masih belum optimal. Karyawan kurang semangat bekerja karena merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik belum terpenuhi. Padahal kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang menjadi ujung tombak kantor itu. Seorang karyawan memiliki andil atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun masih banyak karyawan yang belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Terkadang masalah itu terjadi karena kurangnya loyalitas dan rasa memiliki atas perusahaan.

Rendahnya kemampuan kerja secara cermat dan teliti juga merupakan masalah lain dalam PT. Tommindo Sinar Mulia. Karyawan bekerja secara apa adanya dengan asumsi bahwa para atasan divisi akan dapat mengecek sekaligus memperbaiki setiap hasil kerja anak buahnya. Padahal hal tersebut dapat membuat target waktu penyelesaian pekerjaan tidak tercapai. Dan berakibat pula pada membengkaknya biaya operasional pendukung suatu proyek yang sedang dikerjakan seperti pembayaran lembur karyawan setiap bulannya.

Selain hal tersebut di atas, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan dalam satu waktu periode

tertentu. Perusahaan telah menetapkan target yang telah disepakati pada saat Rapat Kerja Tahunan. Namun beberapa divisi belum dapat mencapai target tersebut dikarenakan hal-hal dari luar maupun dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka Penulis mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tommindo Sinar Mulia di Jakarta".

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 87 responden PT. Tommindo Sinar Mulia di Jakarta. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 87 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi (X)	87	28	44	34.13	3.960
Kinerja Karyawan (Y)	87	29	49	37.94	4.149
Valid N (listwise)	87				

Budaya organisasi diperoleh varians minimum sebesar 28 dan varians maximum 44 dengan ratting score sebesar 3,413 dengan standar deviasi 3,960. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan ratting score sebesar 3,794 dengan standar deviasi 4,149. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	11.046	2.521		4.381	.000
Budaya organisasi (X)	.795	.074	.759	10.740	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,046 + 0,795X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,046 diartikan jika budaya organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,046 point.
- 2) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,795, angka ini positif artinya setiap ada

peningkatan budaya organisasi sebesar 0,795 poin maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,795 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Correlations ^b	
		Budaya organisasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya organisasi (X)	Pearson Correlation	1	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,759 artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap

variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.571	2.719

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,576 artinya budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	11.046	2.521		4.381	.000
Budaya organisasi (X)	.795	.074	.759	10.740	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,740 > 1,988), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima

PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Budaya organisasi.

Berdasarkan jawaban responden, variabel budaya organisasi diperoleh rating score sebesar 3,413 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,794 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,046 + 0,795X$, nilai korelasi sebesar 0,759 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,740 > 1,988). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PENUTUP

Simpulan

1. Variabel budaya organisasi diperoleh rating score sebesar 3,413 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,794 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,046 + 0,795X$, nilai korelasi sebesar 0,759 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,740 > 1,988)$.

Saran

1. Perusahaan masih perlu menanamkan budaya organisasi yang lebih baik lagi mengingat dalam penelitian ini indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko memiliki nilai rata-rata presentase terendah dibanding indikator lainnya. Oleh karena itu disarankan bagi PT. Tommindo Sinar Mulia dapat lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyumbang ide-ide kreatif dalam bekerja, dengan cara memberikan kebebasan yang terpadu dalam setiap project yang diadakan. Karyawan juga harus dididik untuk berani menghadapi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan, baik itu individu maupun kelompok.
2. Untuk variabel kinerja karyawan khususnya dalam indikator ketelitian hasil kerja memiliki nilai rata-rata presentase terendah dibanding indikator lainnya yang terdapat pada penelitian ini. Dimana pada pelaksanaannya masih ada beberapa karyawan yang belum mampu bekerja secara cermat dan teliti. Oleh karena itu disarankan bagi PT. Tommindo Sinar Mulia untuk lebih memperhatikan kinerja karyawannya dengan cara memberikan pelatihan kerja yang diselenggarakan secara berkala. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara khusus dan perusahaan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Algifari. (2015). *"Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Yogyakarta: BPFE.
- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, D., Prabowo, B., & Anwar, S. (2020). Organizational Leadership and Conflict in Human Resource Management Review. *Solid State Technology*, 63(6), 1372-1381.
- Imam Ghazali (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.

- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Santoso, Singgih (2015). "*Menguasai Statistik Multivariat*". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwani, S., Akbar, I. R. ., Handoko, A. L. ., & Ilham, D. . (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91-100. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.24>
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI
- Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Bandung : Mutiara Press
- Sudjana (2014) "*Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuangga, K. D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2017). The Influence of Technology Determinism and Technology Literacy on Student Learning Outcomes (On MA Daarul Hikmah Pamulang). *PINISI Discretion Review*, 1(1), 23-30.
- Yonata, H. . ., Setiawan, P., Santamoko, R. ., Ilham, D. ., & Asdiany, D. . (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Konsumen terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT. Satria Antarana Prima. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2502-2514. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.14>