

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus KPKNL Surakarta)

Tiara Hikmah Yuliyanti^{1*}, Lukman Hakim²

^{1, 2} Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRACT

Setiap organisasi memiliki persepsi yang berbeda dalam menjalankan aktivitasnya, budaya organisasi disebut sebagai kluster penting yang mendorong suatu organisasi berjalan sesuai tujuan. Melalui penelitian ini dilakukan agar mengetahui nilai pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan. Dengan melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surakarta sejumlah 60 respondennya adalah karyawan. Menggunakan teknik purposive sampling dan media penyebaran angket kuesioner sebagai sarana pengumpulan data. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan peungkuran uji analisis regresi linier berganda melalui bantuan alat analisis SPSS v23. Ditunjukkan melalui hasil tersebut ditemukan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.553 dengan artian bahwa pengaruh budaya organisasi (x) terhadap kinerja Pegawai (y) adalah sebesar 55.3% dan 44.7% adalah faktor dari variabel lain yang tidak diujikan. Pada budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai yang diperoleh pada uji F hitung adalah 71,8 yang lebih dari f tabel dengan nilai 2,70 dengan nilai signifikan adalah 0,000. Sedangkan pada hasil pengukuran uji t ditemukan bahwa terdapat pengaruh pada variabel kinerja karyawan melalui budaya organisasi di kantor KPKNL Surakarta ($p=0,000$)

($p=0,000$)

Keywords: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, SPSS

✉ Corresponding author :

Email Address : b100200477@student.ums.ac.id

1. Introduction

Organisasi dituntut untuk dapat memiliki kualitas pada sumber daya manusia, Sumber daya manusia dikatakan sebagai acuan dasar dalam menilai keefektifan sebuah organisasi terutama dalam kegiatan yang sedang berjalan di dalamnya. Kesuksesan yang didapatkan dalam tubuh organisasi ditentukan oleh sebuah tingkat kapabilitas yang dimiliki oleh karyawannya, profesional dan tingkat komitmen karyawan terhadap sebuah pekerjaan yang dilakukan. Organisasi disebut sebagai wadah untuk tempat sosial dan berkembang sebuah individu yang dikelompokkan agar dapat mencapai sebuah tujuan.

Seseorang yang ingin atau mau bergabung sebagai anggota organisasi memiliki pola dan perilaku yang berbeda yang terjalin atas kebiasaan atau budaya yang terbangun di lingkungan sekitarnya. Sehingga ketika telah berjalan sebagai anggota organisasi seorang pimpinan berusaha untuk menyatukan sebuah prinsip yang sama sesuai dengan nilai budaya yang dianut oleh organisasi tersebut. Kolaborasi yang timbul dikaitkan dengan pola interaksi sosial bagi individu dan kelompok yang berada didalam atau diluar organisasi. Dengan mengikuti pola, aturan, keyakinan, norma dan identitas serta nilai-nilai yang dibentuk oleh organisasi. Perkembangan atas pola tersebut dibentuk melalui lintas waktu yang berakhir pada sebuah kebiasaan yang serentak dan membentuk sebuah budaya organisasi yang mampu memberikan kontrol atas aktivitas serta pekerjaan. Budaya organisasi disebut sebagai sebuah indikator penting dalam menjalankan sebuah pekerjaan agar dapat berjalan efektif dan efisien sehingga dapat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Budaya organisasi dalam perusahaan mampu menciptakan kestabilan kinerja yang disebabkan oleh tekanan normatif yang tercipta. Sikap tersebut disebut sebagai sebuah loyalitas atau sikap setia terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki antusiasme dan harapan atas sebuah kegiatan mampu memberikan dampak yang positif dan bersikap fokus sehingga dapat mencapai sebuah pekerjaan yang berkualitas. Menurut Ermawan, (2011) budaya organisasi adalah paradigma yang tercipta dan berkembang oleh sebuah kelompok saat mereka mampu memberikan penyesuaian terhadap masalah-masalah internal dan eksternal. Sedangkan menurut Littlejohn & Foss (2005: 258) budaya organisasi adalah sebuah kebiasaan yang tercipta atas interaksi sosial yang telah dilakukan, sehingga dikatakan bahwa bila seseorang mampu berinteraksi dalam tempo waktu tertentu maka mereka akan menciptakan sebuah budaya. Aturan dan norma tercipta atas setiap budaya yang dikembangkan, akan tetapi tidak hanya budaya yang dapat mempengaruhi mereka namun terkadang juga mereka menciptakannya (Mulyana, 2005).

Dalam mencapai sebuah kinerja yang baik, sumber daya manusia disebut sebagai komponen penting, karena meski sebuah perencanaan dapat tersusun rapi namun bila personalia yang menjalankan tidak dengan etos kerja yang tinggi maka perencanaan tersebut dikatakan tidak

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....

bernilai harga. Penilaian atas sebuah kinerja seringkali hanya diukur melalui pencapaian atas kuantitas yang dihasilkan, padahal ada banyak indikator yang dapat dinilainya seperti sebuah inisiatif yang terjadi, kualitas pekerjaan, dan perilaku yang terbangun. Al-Harhi et al (2023); Mafrudoh (2023); Paais & Pattiruhu (2020); Sulastini (2021); Syahrudin (2020) menyatakan bahwa peningkatan kinerja sebuah karyawan tercipta atas dorongan perilaku atau kebiasaan sebuah organisasi yang biasa disebut sebagai budaya organisasi.

Budaya organisasi dikenal sebagai fondasi atas sistem hireraki yang tercipta oleh aktivitas dan proses manajemen pada setiap organisasi meliputi pada kepercayaan bersama, nilai sosial, norma serta perilaku atas asumsi yang diterima dan dimanifestasikan oleh peserta organisasi. Kualitas budaya yang baik adalah yang mampu membuat organisasi lebih kuat dan mengakomodasi sebuah tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan yang mampu menerapkan kebiasaan yang baik akan mendorong kemampuan karyawan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Maka melalui latar belakang tersebut memutuskan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Literature Review

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi adalah paradigma yang memuat sebuah kepercayaan, norma-norma sosial termasuk aspek kebersamaan yang menjadi sebuah karakteristik mengenai proses bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan (Tintami, Pradhanawati & Nugraha, 2013). Budaya organisasi sering dikaitkan dengan sebuah komponen didalamnya termasuk pada sebuah identitas, suplemen energi, inspirasi dan pedoman untuk peserta organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Al-Harhi et al., 2023; Mafrudoh, 2023; Paais & Pattiruhu, 2020; Sulastini, 2021; Syahrudin, 2020) dinyatakan bahwa kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh sebuah kebiasaan atau budaya organisasi. Maka dengan penelitian tersebut memutuskan bahwa H1: Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Method, Data, and Analysis

Dalam penelitian ini akan menganalisis mengenai pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi KPKNL Surakarta. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan data primer sebagai data acuan dengan metode penyebaran angket kuesioner. Pengukuran instrumen dilakukan melalui uji analisis regresi linier berganda menggunakan alat pengukuran SPSS v23. Dengan cangkupan responden adalah karyawan KPKNL Surakarta berjumlah 60 responden. Sample adalah bagian yang terdiri atas

jumlah dan watak yang ditetapkan oleh peneliti pada sebuah populasi (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini karakteristik sebuah responden digambarkan sebagai: 1) karyawan yang bekerja di instansi KPKNL Surakarta 2) karyawan yang sudah aktif berkegiatan dalam lingkungan perusahaan.

4. Result and Discussion

4.1. Distribusi Profil Responden

Penelitian ini memuat bahwa 60 responden yang didapatkan adalah karyawan dari instansi KPKNL Surakarta. Terdiri dari beragam karakteristik responden seperti jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia, lamanya bekerja, dan jabatan. Melalui penyebaran yang dilakukan didapatkan bahwa pria berjumlah 41 orang atau 68,3% dan 19 orang atau 31,7% wanita. Berdasarkan usia pada 24-34 tahun sejumlah 12 orang atau 20% dan usia 35-45 tahun sejumlah 27 orang atau 45% dan sisanya pada usia 46-57 tahun sejumlah 21 orang atau 35%. Berdasarkan pendidikan pada jenjang SMA sejumlah 9 orang atau 15%, diploma sejumlah 11 orang atau 18%, sarjana berjumlah 32 orang atau 53%, pascasarjana sejumlah 8 orang atau 13%. Berdasarkan lama tahun bekerja pada range 1-3 sejumlah 33 orang atau 55%, 4-6 tahun adalah 16 orang atau 27%, 7-10 tahun adalah 5 orang atau 8%, 11-20 tahun sejumlah 6 orang atau 10%. Berdasarkan jenjang jabatan pada honorer sejumlah 2 orang atau 3%, pada IIA-IIId sejumlah 3 orang atau 5%, pada IIIA-IIId sejumlah 51 orang atau 85% dan IVA-IVd sejumlah 4 orang atau 7%.

4.2. Uji Instrumen Data

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa nilai uji validitas adalah nilai r hitung yang lebih dari nilai r tabel atau $>0,254$ sehingga temuan tersebut membuktikan bahwa variabel budaya organisasi yang diujikan dapat dikatakan valid. Sebaliknya dalam hasil lain pada uji reliabilitas yang didapatkan adalah nilai cronbach's alpha didapatkan lebih dari $>0,6$ sehingga temuan tersebut membuktikan bahwa variabel-variabel yang diujikan dapat dikatakan reliabel. Maka dengan hasil temuan tersebut dikatakan bahwa indikator atau variabel pengujian dinyatakan valid dan reliabel..

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Table 1. Hasil Uji Normalitas

Item	Nilai Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
------	--------------------------	------------

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	Normal
-------------------------------	-------	--------

Source: Data Primer diolah 2024

Dapat diketahui melalui tabel 1 ditemukan bahwa nilai uji normalitas yang didapatkan adalah nilai Kolmogorov-Smirnov sejumlah 0.200 dan lebih dari 0,05 sehingga temuan tersebut membuktikan bahwa variabel-variabel yang diujikan dapat dikatakan didistribusi secara normal..

4.3.2. Uji Heterokedastisitas

Table 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Item	Nilai Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,00	Homoskedastisitas

Source: Data Primer diolah 2024

Dapat diketahui melalui tabel 2 ditemukan bahwa nilai uji Heterokedastisitas yang didapatkan adalah nilai Heterokedastisitas sebesar 0.00. Sehingga temuan tersebut membuktikan bahwa variabel-variabel yang diujikan dapat dikatakan tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

4.3.3. Uji Multikolinearitas

Table 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Items	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	1.000	1.000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Source: Data Primer diolah 2024

Dapat diketahui melalui tabel 3 ditemukan bahwa nilai uji Multikolinearitas yang didapatkan adalah nilai VIF adalah 1.000 atau <10 dan nilai tolerance adalah 1.000 atau >0,10. Sehingga temuan tersebut membuktikan bahwa variabel-variabel yang diujikan dapat dikatakan tidak memiliki gejala.

4.4. Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

4.4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Table 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Items	B	Std. Error
Konstanta	58,740	2,657

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....

Source: Data Primer diolah 2024

Dapat diketahui melalui tabel 4 ditemukan bahwa nilai uji regresi linier berganda yang didapatkan adalah nilai konstanta 58,740 dengan artian bahwa bila nilai budaya organisasi naik satu atau sama dengan nol maka kinerja pegawai bernilai -0,730

4.4.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error
1	0,744	0,553	0,546	2.625

Source: Data Primer diolah 2024

Dapat diketahui melalui tabel 5 ditemukan bahwa nilai uji analisa koefisien determinasi yang didapatkan adalah nilai R^2 sebesar 0.553 dengan artian bahwa pengaruh budaya organisasi (x) terhadap kinerja Pegawai (y) adalah sebesar 55.3% sedangkan 44.7% adalah pengaruh dari variabel yang tidak diketahui karena tidak diujikan..

4.4.3. Uji F

Table 6. Hasil Uji F

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
1	71,844	0,000	Memiliki Pengaruh Simultan

Source: Data Primer diolah 2024

Dapat diketahui melalui tabel 6 ditemukan bahwa nilai uji f yang didapatkan adalah nilai f hitung sebesar 71.844 atau lebih besar dari >f tabel yaitu >2.70 dengan artian bahwa terdapat pengaruh simultan dalam pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

4.4.4. Uji T

Table 7. Hasil Uji Analisis T

Model	Coefficient β	Std. Error β	t	Sig.
Konstanta	58,740	2,657	22,105	0,000
Budaya Organisasi	-0,730	0,086	-0,744	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Source: Data Primer diolah 2024

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....

Dapat diketahui melalui tabel 7 ditemukan bahwa nilai uji t hitung yang didapatkan adalah sebesar -8,476 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau nilai signifikan yang didapatkan adalah <0,05 maka ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dalam hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai atau. Berdasarkan tabel diatas juga diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 58,470 nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi adalah -0,730 dengan bentuk persamaan regresi yaitu

$$Y = 58,740 + -0,730 X1 + e \quad (1)$$

4.5. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa pada sebuah nilai signifikan adalah sejumlah 0.000 atau <0.05 yang mana nilai tersebut memberikan artian bahwa hubungan terjadi secara signifikan, dan variabel budaya organisasi bernilai thitung sebesar -8.476 sehingga secara parsial dapat mempengaruhi secara signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena budaya organisasi dikenal sebagai fondasi atas sistem hireraki yang tercipta oleh aktivitas dan proses manajemen pada setiap organisasi meliputi pada kepercayaan bersama, nilai kehidupan, norma serta perilaku atas asumsi yang diterima dan dimanifestasikan oleh peserta organisasi. Sehingga dikatakan bahwa kualitas budaya yang baik adalah budaya organisasi yang mencerminkan kepercayaan dan harapan-harapan karyawan sehingga mendorong kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan perolehan data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima (H1 diterima).

5. Conclusion and Suggestion

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hal yang kinerja pegawai di KPKNL di Surakarta. Responden dalam penelitian ini sejumlah 60 orang. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) di Surakarta maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.553 dengan artian bahwa pengaruh dari variabel independen budaya organisasi (x) terhadap variabel dependen kinerja Pegawai (y) adalah sebesar 55.3% dan 44.7% adalah nilai dari variabel yang tidak dijelaskan. Hal ini diketahui melalui nilai F hitung sebesar 71,8 yang lebih dari F tabel sebesar 2,70 dengan nilai signifikan 0,000. Dan pada uji t ditunjukkan hasil budaya organisasi berhasil memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor KPKNL Surakarta (p=0,000)

Referensi :

- Al-Harhi, F. N., Al-Rawahi, H. Y., Al-Aisari, K., Al-Yazidi, S. S., & Al-Sharji, A. S. (2023). THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE CASE OF UNIVERSITY OF TECHNOLOGY AND APPLIED SCIENCES-IBRA IN OMAN. In *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima* (Vol. 1, Issue 4).
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2005). *Theories of Human Communication* (9th ed.). Thomas Higher Education.
- Ermawan, Erni. R. (2011). *Organizational Culture : Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Penerbit : Andi Offset.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pegawai Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.
- Mafrudoh. (2023). IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Economics and Business (JFEB)*, 1(2). <https://risetekonomi.com/jurnal/index.php/feb>
- Mulyana, D. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sulastini, Hj. (2021). DOES HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE STILL IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE? *Journal of Industrial Engineering Management*, 6(2), 25-39. <https://doi.org/10.33536/jiem.v6i2.920>
- Syahrudin, S. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171-181. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i2.782.2020>
- Widjaja, A W, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali
- Robbins, S. P. and Mary Coulter. (2007). *Management*, Ninth Edition. International Edition. New Jersey : Pearson Education. Inc