

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WENANG PERMAI SENTOSA

Oleh :

Anfferney Dallen Mewoh

Riane Johnly Pio

Sontje Sumayku

Abstract

PT. Wenang Permai Sentosa continues to create innovations and growth for corporate excellence. In connection with it is important for PT. Wenang Permai Sentosa to continue to maintain the progress and excellence of his company by creating organizational culture to be the basis, value and guidance for its employees (HR) which is as the main driver of the company in achieving business goals and profitability. With strong organizational culture owned by employees then the company will continue to grow and survive. In general, the results of the analysis states strongly agree to organizational culture and performance variables. This states the influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Wenang Permai Sentosa is at a good level. With analysis test proved that Organizational Culture have positive effect on Employee Performance so that hypothesis accepted. So with the results of the authors concluded the factors that make the organizational culture effect on employee performance that employees have a commitment in the company and can work well with a team and understand what the company goals. The better the organization culture the employee has, the higher the employee's performance. Thus this study proves that Organizational Culture has a strong relationship to Employee Performance.

Keywords : Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mencerminkan nilai – nilai sebuah perusahaan dan dapat membawa dampak positif bagi karyawannya dan memiliki dampak positif secara internal, budaya

perusahaan yang baik dan mendorong semangat bekerja dapat membantu sebuah bisnis memenangkan persaingan. PT. Wenang Permai Sentosa salah satu anak perusahaan dari PT. AKR Land Development perusahaan yang bergerak di pengelolaan bidang pengembang properti tentu menyadari bahwa dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan

dibutuhkan nilai-nilai dan keyakinan serta budaya organisasi yang membantu karyawan dalam bertindak, berpikir, dan menyelesaikan masalah.

Jika sudah terdapat sistem nilai yang sudah menjadi budaya perusahaan yang kuat dan dijalankan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan, membangkitkan semangat kerja, dan dapat mendapatkan sukses bagi perusahaan. Budaya yang dijalankan oleh semua anggota perusahaan secara konsisten dapat menciptakan hidup berorganisasi yang terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran, perasaan dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah dan semangat kerja karyawan. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi.

Kesadaran para karyawan ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Sebagaimana temuan Kotter dan James (1997), menunjukkan bahwa organisasi berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sehingga penulis tertarik meneliti “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Permai Sentosa. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

Serta hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep praktek pekerjaan sosial terhadap organisasi dan budaya dalam kinerja karyawan dan Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan

pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah organisasi dan budaya terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan turun temurun di dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok

menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Hasibuan (2002), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab. Menurut Robbins (2002) menyatakan bahwa ada tujuh karakteristik budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Inovasi, kemantapan, penghargaan terhadap individu, orientasi hasil, perilaku kepemimpinan, orientasi detil, dan orientasi tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis yaitu : Analisis kuantitatif yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara

mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi serta kinerja karyawan dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Pengumpulan data di dalam penelitian ini adalah dengan Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk di isi dan dijawab. dan Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan PT. Wenang Permai Sentosa secara umum, keadaan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Wenang Permai Sentosa yang terletak di Jln.A.A Maramis Kompleks Grand Kawanua Kairagi II, kecamatan Mapanget, Manado. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wenang

Permai Sentosa yang berjumlah sekitar 50 orang. Dengan sampel yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin dengan tingkat keyakinan benar sebesar 95% dan batas toleransi kesalahan sebesar 5% maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wenang Permai Sentosa yang berjumlah 44 orang. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) Budaya Organisasi dan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji Korelasi untuk mengetahui nilai penghubung atau korelasi antara dua variabel yang diteliti, Koefisien Determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,Uji t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat, dan Analisis Regresi Linear untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini terdapat responden sebanyak 44 karyawan yang terdiri dari : karyawan laki – laki sebanyak 25 orang dan karyawan perempuan sebanyak 19 orang, dengan responden yang paling dominan adalah usia 21 – 30 tahun yang berjumlah 26 orang, dengan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah strata 1 yang berjumlah 28 orang, dengan pengalaman kerja yaitu lama bekerja 1-5 tahun yang berjumlah 26 orang dan lama bekerja 6-10 tahun yang berjumlah 18 orang.

Budaya Organisasi pada PT. Wenang Permai Sentosa Dari 13 pernyataan yang diberikan oleh peneliti, keseluruhan dapat diisi oleh 44 responden score yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 2.419. Berdasarkan data tersebut budaya organisasi PT. Wenang Permai Sentosa dapat diketahui melalui perhitungan berikut : $\text{Budaya Organisasi } 2419/2860 \times 100\% = 84,5 \%$.

Berdasarkan perhitungan budaya organisasi PT. Wenang Permai Sentosa di atas diperoleh bahwa budaya organisasi sebesar 84,5% dari total 100% yang diharapkan. yang diperoleh

dari 44 responden maka rata-rata 84,5% terletak pada daerah sangat kuat (SK). Artinya budaya organisasi PT. Wenang Permai Sentosa sangat kuat. Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa Dari 12 pernyataan yang diberikan oleh peneliti, keseluruhan dapat diisi oleh 44 responden. score yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 2.242. Berdasarkan data tersebut kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa dapat diketahui melalui perhitungan berikut: $\text{Kinerja Karyawan } 2242/2640 \times 100\% = 84,9 \%$.

Berdasarkan perhitungan kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa di atas diperoleh bahwa kinerja karyawan sebesar 84,9 % dari total 100% yang diharapkan. yang diperoleh dari 44 responden maka rata-rata 84,9% terletak pada daerah kuat (SK). Artinya kinerja karyawan PT. Wenang Permai Sentosa sangat kuat (SK).

Nilai korelasi product moment untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa yaitu sebesar $r_{xy} = 0,65$, nilai $r_{xy} = 0,65$ berada

pada interval koefisien 0,60 – 0,799 dan berada pada tingkatan hubungan kuat. Nilai koefisien determinasinya adalah 42,25% yang berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa sebesar 42%, sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan perhitungan t_{hitung} variabel bebas (x) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (y), karena nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0.025. Hasil analisis regresi linier sederhana Dimana : $a = 47,897$ angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan bila budaya organisasi diabaikan, $b = 0,055$ artinya jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1%, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah secara proporsional 0,055.

PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan kuesioner tingkat budaya organisasi pada PT. Wenang Permai Sentosa, diperoleh bahwa budaya organisasi sebesar 84,5% dari total 100% dan kinerja karyawan sebesar 84,9% dari

100% yang diharapkan. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa sangat kuat (SK). Meskipun begitu manajemen atau perusahaan hendaknya selalu berusaha menjaga atau bahkan meningkatkan budaya organisasi melalui berbagai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti yang telah disebutkan pada kajian teori. Karena berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner berkaitan dengan budaya organisasi pada PT. Wenang Permai Sentosa masih terdapat beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi belum mencapai 100%. Dan ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel budaya organisasi dan kinerja seperti uji t di atas serta analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa ada hubungan erat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Meskipun begitu manajemen perusahaan PT. Wenang Permai Sentosa hendaknya selalu berusaha menjaga budaya organisasi dan kinerja karyawan bahkan dapat meningkatkan budaya organisasi

maupun kinerja karyawan melalui pemenuhan berbagai faktor yang mempengaruhi seperti yang telah disebutkan pada kajian teori. Karena berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa masih terdapat beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan belum mencapai 100%.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi terhadap indikator-indikator dari variabel budaya organisasi. Ini berarti bahwa budaya organisasi para karyawan PT. Wenang Permai Sentosa dapat dikategorikan baik. 2) kinerja karyawan PT. Wenang Permai Sentosa terletak pada daerah sangat kuat (SK), artinya kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa sangat kuat yaitu sebesar 84,7%. 3) budaya organisasi pada PT. Wenang Permai Sentosa terletak pada daerah sangat kuat (SK), artinya budaya organisasi

pada PT. Wenang Permai Sentosa sangat kuat yaitu sebesar 84,2%. 4) Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa, maka penulis memberikan saran : 1) pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan contoh kinerja yang bagus, serta senantiasa memberikan motivasi dan pelatihan (*Training*) kepada karyawan agar menjadi lebih baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan. 2) Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dan berinisiatif dalam mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan karyawan dan peraturan yang berlaku, memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan. 3) Karyawan juga hendaknya harus siap

memikul tanggung jawab atas pekerjaan sendiri, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan diharuskan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan menentukan target pekerjaan yang harus diselesaikan agar mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan target yang diinginkan pimpinan, serta memotivasi diri agar pekerjaan yang di capai melebihi rata – rata hasil kerja karyawan lain. Dan pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok serta lebih berkomunikasi kepada karyawan. Dan 4) Dengan hasil analisis regresi linear sederhana dan korelasi maka sebagai ramalan masa depan perusahaan, maka perusahaan di sarankan untuk lebih meningkatkan inovasi maupun peraturan – peraturan yang baru untuk terus meningkatkan peran budaya organisasi maupun kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan dan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A.P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT.RafikaAditama.

Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2002. *Human Resources Management*. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, S. P. 2002, *Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

Kotter, J.P., and James, L.H. 1997. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division Simon & SchusterInc.