

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Toyota *Auto2000* Sukun-Malang)

Rendy Wiratama Tartika
Hamidah Nayati Utami
M. Djudi Mukzam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: rendywt920@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to describe, analyze and explain the influence of organizational culture and employee performance, against employees in Toyota Auto2000 Sukun - Malang. The type of research conducted is a quantitative approach. The number of samples in this research is the 70 employees of Toyota Auto2000 Sukun – Malang. Data analysis using a simple linear regression analysis using SPSS program for Windows ver 8. The results showed that organizational culture have a positive influence on performance of employees on the hapless Auto2000 Sukun – Malang indicated by the value of the Sig. F (0.000) < $\alpha = 0.05$. Adjusted R square value was amounting to 0.464. This shows that the organizational culture of the variable against the variable contribution of employee performance 47.2% while the rest of 52.8% influenced by other variables which are not examined in this study.

Keywords: organizational, culture, employee, and performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Toyota *Auto2000* Sukun-Malang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 70 orang karyawan di Toyota *Auto2000* Sukun – Malang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana yang diolah menggunakan program *SPSS for Windows ver 20.00*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Auto2000* Sukun - Malang ditunjukkan dengan nilai yang Sig. F (0,000) < $\alpha = 0,05$. Nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kontribusi variabel kinerja karyawan 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : budaya, organisasi, kinerja, dan karyawan

PENDAHULUAN

Budaya organisasi yang ada di Auto2000 Sukun Malang mempunyai tujuan untuk menciptakan nilai-nilai yang saling menghargai, mempercayai dan bertanggungjawab, jujur dan kreatifitas budaya tersebut mendorong untuk berkembangnya organisasi sampai seperti sekarang ini. Di setiap perusahaan yang ada di perusahaan ingin mempunyai karyawan yang bisa memiliki sifat produktif dan optimal dalam hal bekerja. Akan tetapi perusahaan tidak memungkinkan untuk tidak memperhatikan masalah budaya organisasi yang tangguh dan dapat menciptakan kinerja karyawan yang konsisten dan produktif.

Organisasi adalah suatu entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi, memiliki suatu batas yang relative dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara *relative continue* untuk mencapai tujuan bersama. Hatch (1997:9), bahwa organisasi memang dapat didefinisikan dengan berbagai cara seperti bisa melihat struktur sosial, teknologi, kultur, struktur fisik, atau bagian dari lingkungan. Namun untuk mudah diingat, unsur yang menentukan dalam organisasi selalu ada *Purpose, people, dan plan*.

Untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan apakah telah sesuai dengan budaya organisasi maka perlu diberikan penilaian kinerja. Adapun tujuan-tujuan dari penilaian kinerja bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses pencatatan dan pengukuran dalam hal biaya, waktu dan kualitas.

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan variabel bebas yaitu budaya organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, pada karyawan bagian *Administration Head, Sales Supervisor, Kepala Part, Customer Relation Person* di Toyota Auto2000 Sukun-Malang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara budaya dengan kinerja, dengan cara menganalisis pada karyawan bagian *Administration Head, Sales Supervisor, Kepala Part, Customer Relation Person* di Toyota Auto2000 Sukun-Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Achmad Sobirin (2007:1), Budaya organisasi adalah sifat yang sudah pernah dilakukan oleh semua orang di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi menjadi suatu acuan tersendiri bagi manusia dalam berinteraksi di dalam organisasi. Jika ada sekelompok orang yang mau bergabung di dalam organisasi mereka akan membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika tidak ada budaya didalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan tidak terjadi.

Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2003:216) menyatakan ada 8 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi. Kedelapan karakteristik budaya organisasi tersebut :

- a) Inovasi,
Inovasi adalah hal yang belum ada diciptakan dan berbeda dari yang sebelumnya atau setiap pimpinan akan memberikan peluang bagi karyawannya untuk berkreasi atau memiliki pemikiran baru dalam meningkatkan tujuan dari perusahaan tersebut.
- b) Secara rinci/Detail
Detail adalah hal yang terperinci secara cermat tanpa ada kekeliruan.
- c) Orientasi Hasil
Orientasi hasil adalah karyawan memperoleh hasil kerjanya dari pekerjaan yang dikerjakan di perusahaan.
- d) Orientasi Orang/karyawan
Orientasi orang adalah karyawan baru diperuntukkan perusahaan bertujuan untuk terbiasa dengan suasana atau lingkungan di kawasan perusahaan.
- e) Orientasi Tim
Tim adalah sekumpulan orang berakal yang terdiri atas dua, lima, hingga dua puluh orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman hingga membentuk sinergi antar pelbagai aktifitas yang dilakukan anggotanya
- f) Keagresifan.
Menurut Wann (1997:5), “keagresifan adalah satu tindakan yang bertujuan untuk mengakibatkan kecederaan secara fisik,

verbal atau psikologi ke atas seseorang yang bermotivasi untuk mengelakkan diri daripada dcederakan.”

- g) Stabilitas
Stabilitas adalah kemampuan yang dimiliki suatu organisasi, populasi, komunitas, atau ekosistem untuk menghidupi dirinya sendiri atau meredam sejumlah gangguan mapun tekanan dari luar.
- h) Pengambilan Resiko
Risiko adalah bahaya, akibat, atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan standard an criteria yang telah ditetapkan. Seperti halnya seorang karyawan diberikan tugas oleh pimpinannya untuk menyelesaikannya dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan itu akan membuahkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Rivai (2005:16), pengukuran kinerja adalah Pengukuran kinerja merupakan hal yang paling penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut.

Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2004:355) menyatakan bahwa pengukuran indikator kinerja dapat dilakukan dengan cara berikut:

- a. Pengukuran kuantitas, item-itemnya yaitu
 - 1. Menaikkan kuantitas kerja,
 - 2. Meningkatkan hasil kerja dengan baik dan
 - 3. Meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan.
- b. Pengukuran kualitas, item-itemnya yaitu
 - 1. Hasil kerja sesuai dengan kualitas perusahaan,
 - 2. Hasil kerja lebih baik dari waktu lalu, dan
 - 3. Karyawan dapat menyelesaikannya sesuai target waktu yang diberikan.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, item-itemnya yaitu
 - 1. Penyelesaian waktu sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan,

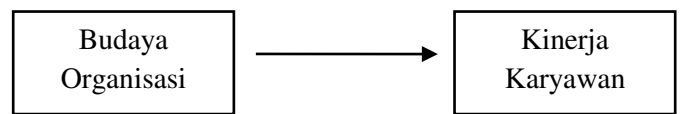
- 2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu lalu, dan
- 3. Kecepatan waktu menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar perusahaan.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan berdasarkan penelitian Empiris

Bahwa budaya yang kuat dapat mempengaruhi kinerja bahkan hingga di lingkungan perusahaan lebih besar pengaruhnya terhadap persaingan, seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi dapat menyesuaikan dengan perubahan jaman yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi dapat membantu organisasi yang sedang tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman atau pengertian tentang budaya organisasi perlu dimiliki sejak dini kepada karyawan.

Hipotesis

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Variabel Budaya Organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 1. Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di PT. Toyota Auto2000 Sukun – Malang, di Jalan S. Supriadi 35 Sukun - Malang. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian Administration Head, Sales Supervisor, Kepala Part, dan Customer Relation Person. Dengan sampel 70 orang responden populasi dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	377.995	1	377.995	60.826	0.000
Residual	422.577	68	6.214		
Total	800.571	69			

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 60,826. Sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$; db regresi = 1 : db residual = 68) adalah sebesar 3,982. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $60,826 > 3,982$ atau nilai $\text{sig } F (0,000) < \alpha = 0,05$, maka analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel budaya organisasi.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan dari sini dapat diketahui bahwa budaya organisasi tersebut memberikan pengaruh yang tinggi terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pembahasan Analisis Deskriptif

a. Budaya Organisasi

Berdasarkan penelitian yang diteliti dari 24 item pernyataan kuesioner yaitu variabel budaya organisasi rata-rata sebesar 4,17 kategori tinggi, yang berarti bahwa budaya organisasi di Auto2000 Sukun Malang menimbulkan suatu kebenaran perilaku dan kebiasaan karyawan yang sudah diterima didalam sebuah organisasi. Rata-rata indikator inovasi sebesar 4,10. kategori tinggi, yang artinya inovasi yang ada di Auto2000 Sukun Malang menimbulkan sebuah kesempatan berinovasi bagi karyawannya. Selanjutnya rata-rata Perhatian kerincian di peroleh angka sebesar 4,15 kategori tinggi artinya Perhatian Kerincian adalah diharapkan para karyawan untuk dapat memperhatikan Kecermatan, analisis dan kerincian. Rata-rata nilai dari orientasi hasil 4,26 kategori tinggi yang mana artinya manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk hasil tersebut. Rata-rata dari indikator orientasi tim sebesar 4,17 kategori tinggi yang artinya orientasi tim adalah kegiatan kerja di organisasikan oleh tim, bukannya individu. Rata-rata indikator orientasi orang sebesar 4,19 kategori tinggi yang artinya keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang yang ada di dalam sebuah organisasi. Nilai rata-rata indikator keagresifan sebesar 4,18

kategori tinggi yang artinya orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya untuk santai-santai. Selanjutnya nilai rata-rata Indikator Stabilitas di peroleh angka sebesar 4,17 kategori tinggi artinya Stabilitas adalah memiliki kemampuan berpikir berupa usulan/gagasan agar karyawan bisa merasakan ikut memiliki organisasi. Dan yang terakhir nilai rata-rata Indikator Pengambilan Resiko di peroleh angka sebesar 4,12 kategori tinggi, yang artinya Risiko adalah bahaya, akibat, atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang.

b. Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diteliti dari 9 item pernyataan kuesioner yaitu variabel kinerja karyawan dengan rata-rata sebesar 4,12 kategori tinggi, yang berarti bahwa secara kualitas, kuantitas dan memiliki ketepatan waktu yang dicapai karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang telah diberikan. Kuantitas dengan rata-rata sebesar 4,12 kategori tinggi yang artinya bahwa kuantitas yang di auto2000 sukun-malang jarang menimbulkan kecepatan bekerja dalam satu hari pada setiap karyawan masing-masing. Kualitas rata-rata sebesar 4,10 yang berarti bahwa karyawan dalam hal mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dan selanjutnya ketepatan waktu dengan rata-rata sebesar 4,16 kategori tinggi yang berarti bahwa karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang ditetapkan.

1) Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi (X) memiliki nilai rata-rata 4,17 dari 8 indikator dan 24 item yang ada di perusahaan Auto2000 Sukun Malang dengan pernyataan yang sesuai dengan kuesioner yang telah disebarkan bagian *Administration Head*, *Sales Supervisor*, Kepala Part, *Customer Relation Person*, yaitu :

a. Inovasi dengan nilai rata-rata 4,10 artinya suatu penemuan baru yang berbeda, yang belum dilakukan atau yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya.

- b. Perhatian yang rinci (Detail) dengan nilai rata-rata sebesar 4,15 yang artinya karyawan perusahaan dapat diharapkan untuk memperhatikan secara cermat dan teliti secara rinci.
- c. Orientasi Hasil dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 yang artinya manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk hasil tersebut.
- d. Orientasi Tim dengan nilai rata-rata sebesar 4,17 yang artinya kegiatan kerja diorganisasikan oleh tim bukannya secara individu.
- e. Orientasi Orang dengan nilai rata-rata sebesar 4,19 yang artinya keputusan manajemen memperhitungkan efek dari hasil pada orang-orang yang ada di dalam sebuah organisasi.
- f. Stabilitas dengan nilai rata-rata sebesar 4,17 yang artinya memiliki kemampuan disuatu organisasi, populasi, komunitas atau ekosistem untuk menghidupi dirinya sendiri.
- g. Pengambilan Resiko dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 yang artinya resiko itu penuh dengan bahaya, akibat, atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang.

Kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12 dari 3 indikator dan 9 item yang ada di Auto2000 sukun-malang dengan pernyataan yang sesuai dengan kuesioner yang di sebarakan di karyawan bagian *Administration Head, Sales Supervisor, Kepala Part, Customer Relation Person*, yaitu :

- 1) Kuantitas dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 yang artinya hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan dan memiliki hasil kerja yang lebih banyak dibanding waktu lalu.
- 2) Kualitas dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 yang artinya memperoleh hasil kerja yang sesuai dan hasil kerja yang lebih baik daripada waktu lalu.
- 3) Ketepatan waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,16 yang artinya karena dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang diberikan pimpinan atau lebih cepat dari waktu lalu.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah diketahui dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini maka kesimpulan dari rumusan masalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi di Auto2000 sukun - Malang dengan rata-rata *Mean* sebesar 4,17 yang berarti bahwa budaya organisasi di Auto2000 Sukun malang menimbulkan suatu kebenaran perilaku dan kebiasaan karyawan yang sudah diterima didalam sebuah organisasi dan kinerja karyawan di Auto2000 sukun - Malang dengan rata-rata *Mean* sebesar 4,12 yang berarti bahwa kinerja karyawan di Auto2000 Sukun malang memiliki hasil kerja secara kuantitas, kualitas dan memiliki ketepatan waktu yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Jadi di Auto2000 sukun – Malang memiliki budaya organisasi yang tinggi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat berpengaruh besar terhadap sebuah perusahaan.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diketahui beberapa saran yang diharapkan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak lain jadi saran yang diberikan antara lain :

1. Dari analisis deskriptif dapat diketahui bahwa budaya organisasi mendapatkan nilai *Mean* 4,17 yang mayoritas karyawannya men jawab setuju mengenai orientasi hasil kerja karyawan. Pihak perusahaan harus mendukung karyawan dalam meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.
2. Mengingat variabel bebas dari penelitian ini adalah hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lain.
3. Untuk pihak perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja karyawan agar kinerjanya lebih baik lagi, walaupun budaya organisasi pada karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun

Malang sudah memiliki kinerja yang tergolong baik.

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja :*

Falsafah, Teori, dan Penerapannya. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.

Hatch, Mary Jo. 1997. *Organization*

Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective. New York: Oxford University Press Inc.

Kotter, JP dan J.L. Heskett, 1997. *Corporate*

Culture and Performance, Jakarta : PT. Prenhallindo.

Lado dan Wilson, 1994. *Human Resource*

System and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective. Academy of management Review.

P. Robbins, Stephen. 2003 *Organizational*

Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi edisi ke sepuluh), Alih bahasa

Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja*

Karyawan. Yogyakarta : BPFE.

Rivai, Veitzhal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku*

Organisasi, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*

Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.

Sjafri Mangkuprawira. (2007). *Manajemen Sumber*

Daya Manusia. Cetakan Pertama, Bogor : Ghalia Indonesia

Wann.1997. *College Of Health and Human*

Services. Cal