



Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Koordinator Wilayah Tegalwaru (Korwil IX)

Marhumi¹· Listiani Meilinda²·

Accepted: 20 November 2022 / Published online: 07 Desember 2022

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, dan kinerja pegawai pada Koordinator Wilayah Tegalwaru, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Koordinator Wilayah Tegalwaru

Metodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan metode wawancara, kuesioner dan observasi. Untuk mengukur besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil: Penelitian ini mengungkapkan bahwa rekapitulasi budaya organisasi (X) yaitu sebesar 1,236 dimana setelah hasil perhitungan dapat dikategorikan pada daerah kontinum tinggi. Gambaran kinerja pada pegawai koordinator wilayah Tegalwaru sesuai dengan hasil tanggapan responden berada pada kontinum sangat tinggi serta hubungan korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja menunjukkan pola hubungan kuat.

Implikasi Praktis: Penelitian ini memberi masukan kepada manajer untuk lebih meningkatkan budaya organisasi agar dapat semakin meningkatkan kinerja pegawai

Kebaruan: Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai

Komunikasi dilakukan oleh Marhumi

✉ Marhumi

marhumi@stieb-perdanamandiri.ac.id

Listiani Meilinda

listianimeilinda@gmail.com

¹Program Studi Administrasi Bisnis, STIEB Politeknik Mandiri, Purwokerto, Indonesia

²Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwokerto, Indonesia

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia (SDM) di era global, saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh sebuah organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Hasibuan (2017, p. 94) menyatakan "Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu."

Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi budaya organisasi turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, instansi yang mempunyai budaya organisasi yang baik akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2017, p. 114) 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.

Dari teori-teori menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan. Di negara tercinta Indonesia ini kita sedang mengalami beberapa isu yang kaitannya dengan sosial pendidikan. Isu ini sangat berdampak bagi pendidikan di masa yang akan datang. Karena kita sadari bahwa pendidikan adalah investasi masa depan. Dalam hal ini pendidikan masih mengalami transisi kearah yang lebih baik, akan tetapi tidak semua kalangan atau masyarakat bisa merasakan dunia pendidikan. Peneliti mengarahkan dari perubahan UPTD menjadi Koordinator Wilayah, hal ini tidak lepas, dari perubahan status yang diambil oleh pemerintah berdasarkan kebijakan otonom daerah.

Berdasarkan data yang dapat terlihat mengenai penilaian kinerja pegawai pada Korwil (IX) selama 2 tahun terakhir yaitu tahun 2020 pada bagian keuangan mengalami kenaikan menjadi 94% dan pada SDM mengalami penurunan 1% lalu pada aset mengalami penurunan 4%. Dengan demikian maka latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dan untuk memberikan arahan dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Koordinator Wilayah Tegalwaru.

Budaya Organisasi

Menurut Lathifah dan Kurniawati (2021) budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama.

Menurut Afandi (2018, p. 101) mengemukakan indikator sebagai berikut: (1) Nilai integritas, merupakan berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral; (2) Nilai profesionalisme, merupakan bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi; (3) Nilai sinergi, merupakan membangun dan memastikan hubungan kerjasama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan, untuk menghasilkan kerja yang bermanfaat dan berkualitas; (4) Nilai pelayanan, merupakan memberikan layanan yang memenuhi kepuasan pemangku kepentingan yang dilakukan dengan sepenuh hati, transparan, cepat, akurat, dan aman; dan (5) Nilai kesempurnaan, merupakan senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik.

Dapat dilihat bahwa indikator budaya organisasi adalah cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan melakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya.

Kinerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena kinerja merupakan unsur terpenting yang harus mendapat perhatian. Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan *reward* (penghargaan) pada orang yang tepat.

Menurut Ticoalu (2013) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu”. Armstrong (2006, p. 1) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Robbins (2006) menyatakan “ada lima indikator kinerja yaitu: (1) Kualitas kualitas kerja, diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; (2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan; (4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; dan (5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Robbins (2006) menyatakan “indikator kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, sedang terjadi, maupun yang akan terjadi pada perusahaan tersebut.

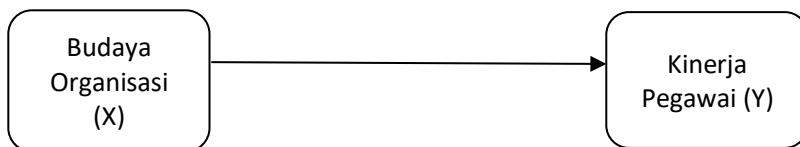
Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya merupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya

organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi.

Berdasarkan penjabaran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut dengan model yang dapat dilihat pada Gambar 1:

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Koordinator Wilayah Tegalwaru berjumlah 30 orang.

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas adalah alat ukur untuk menguji apakah tiap – tiap butir benar – benar telah mengungkapkan indikator yang ingin diteliti. Sebuah tes dapat dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2017, p. 121). Uji Reliabilitas, menurut Sugiyono (2017, p. 121) “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Suatu instrumen pengukurannya, dengan konsikuen, untuk menguji reabilitasnya, dengan menggunakan rumus dari *Cronbach Alpha*.

Uji Asumsi

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinearitasan dari suatu populasi (data).

Uji Hipotesis

Sugiyono (2017, p. 69) menjelaskan, “Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Analisis Korelasi Linear Sederhana

Menurut Ghozali (2018, p. 95), “Analisis korelasi sederhana kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*)”.

Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2017, p. 260), “Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah–rubah atau dinaik/turunkan”. Regresi linear didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017, p. 261).

Uji signifikasi (Uji t)

Menurut Ghozali (2018, p. 98), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Uji t biasanya digunakan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang dilakukan sesuai dengan namanya yaitu secara parsial terhadap variabel terikatnya. Uji t merupakan pengujian parsial untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018, p. 97), “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini telah dilakukan dan data telah memenuhi uji asumsi klasik normalitas dan linearitas

Analisis Korelasi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS diperoleh hasil analisis korelasi linear sederhana sebagaimana Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1, nilai yang diperoleh sebesar 0,788 jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi korelasi nilai r , maka korelasi sebesar 0,788 berada pada tingkat 0,60 - 0,799 yang berarti hubungan kuat.

Table 1 Hasil Analisis Korelasi Linear Sederhana

		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	0,788**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	0,788**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	30	30

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Perhitungan statistik dalam analisis ini menggunakan bantuan program SPSS dengan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Table 2 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,001	2,464		3,246	0,002
	Budaya Organisasi	1,565	0,091	0,870	17,134	0,000

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa nilai konstanta 7,225 dan nilai beta 0,859, serta diperoleh $t_{hitung} = 6,766$ dan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,225 + 0,859X \dots (1)$$

Dengan kata lain, variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y dengan arah perubahan yang positif. Artinya bahwa apabila budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,859 poin. Dengan kata lain, apabila variabel budaya organisasi semakin tinggi, maka variabel kinerja juga akan semakin tinggi.

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS diperoleh hasil uji signifikansi sebagaimana yang disajikan dalam Tabel 3.

Table 3 Hasil Uji Signifikansi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,25	5,240		1,384	0,177
	Budaya Organisasi	0,859	0,127	0,788	6,766	0,000

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh t_{hitung} sebesar 6,776 dengan mengambil taraf signifikan 0,05 dan derajat bebas $(n-2) = 30-2 = 28$, diperoleh $t_{tabel} = 1,701$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,776 > 1,701$ dan *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka di ambil keputusan untuk menolak H1 Artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Perhitungan uji ini menggunakan bantuan SPSS yang tersaji pada tabel 4.

Table 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,788	0,620	0,607	2,586

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai $R = 0,598$, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358. Artinya produktivitas (Y) dipengaruhi sebesar 35,8% oleh etos kerja (X), sehingga etos kerja berpengaruh sebesar 35,8% terhadap produktivitas. Sementara sebesar $100\% - 35,8\% = 64,2\%$ adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien nilai r , nilai R square ini berada pada daerah 0,20–0,399 berada pada tingkat rendah menurut Sugiyono (2019, p. 231)

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi (X) dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi budaya organisasi yaitu sebesar 1,236 dimana setelah hasil perhitungan dapat dikategorikan pada daerah kontinum tinggi. Dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel budaya organisasi terdapat pada indikator nilai profesionalisme dengan skor rata-rata sebesar 127 atau 85%, dengan tanggapan responden pada pernyataan melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran dan selalu bertanggung jawab ketika bekerja maka dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab.

Gambaran kinerja pada pegawai koordinator wilayah Tegalwaru sesuai dengan hasil tanggapan responden berada pada kontinum sangat tinggi. Dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel kinerja terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata sebesar 131 atau 87%, berarti tanggapan responden berada pada kriteria sangat baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh nilai korelasi positif sebesar 0,788 yang jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi korelasi maka hubungan korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja menunjukkan pola hubungan kuat. Hasil uji regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 7,225 + 0,859X$.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2006). Competition in two-sided markets. *The RAND journal of economics*, 37(3), 668-691.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Lathifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya

- Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *BHIRAWA*, 6(1), 30-39.
- Mangkunegara A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Robbins, P.S. (2006) *Perilaku Organisasi*, PTR Indeks Gramedia Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).