



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Restu Mahkota Karya Cikampek

Ahmad Maulana¹, Chaerudin²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 27 November 2023

Revised: 08 Desember 2023

Accepted: 15 Desember 2023

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT Restu Mahkota Karya Cikampek. This study uses a quantitative approach. Quantitative research aims to develop a mathematical model, where this research does not only use theories taken from the literature or theoretical studies, but is also very important to build hypotheses that have a relationship with the natural phenomena to be studied. Data collection techniques using a questionnaire and tested through a simple linear regression test, test the correlation coefficient and test the coefficient of determination. The results of this study indicate that the effect of organizational culture on performance is 37.3% and the remaining 62.7% is not examined in this study.

Keywords: *influence of organizational culture on performance*

(*) Corresponding Author:

1910631020004@student.unsika.ac.id

How to Cite: Maulana, A., & Chaerudin, C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Restu Mahkota Karya Cikampek. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10408400>.

PENDAHULUAN

Dibentuknya suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan untuk mencapainya merupakan kewajiban bagi setiap anggota organisasi yang ada didalamnya. Dalam mencapai tujuannya perilaku dan sikap orang-orang yang ada di dalamnya berpengaruh terhadap organisasi tersebut. Kinerja pegawai yang ada di dalamnya akan menentukan hasil yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. (Hartini, 2021).

Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam berjalannya suatu dengan adanya budaya yang luas maka memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Maka dari itu jika budaya organisasi tidak diperhatikan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat memberi keberhasilan dalam organisasi. Selain budaya organisasi, kompetensi dari pegawai juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berjalan secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi. (Septian dan Gilang, 2019).

Menurut (Robbin & Judge, 2015) menjelaskan bahwa salah satu cara menanamkan budaya organisasi pada karyawan adalah melalui pemimpin yang ada pada perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi sangatlah penting maka organisasi harus memperhatikan beberapa aspek seperti pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam pelaksanaannya harus bersinergi satu sama lain. Kompetensi yang dimiliki seseorang dinilai mampu memenuhi kinerja karyawan yang lebih optimal. Dengan demikian peneliti melakukan Pra-Riset Budaya Organisasi dengan jumlah 30 orang Pegawai PT RMK Cikampek dengan Hasil Sebagai Berikut:

Tabel 1.1

Hasil Pra-Riset Budaya Organisasi Pada PT RMK Cikampek

Dimensi	Baik		Kurang Baik	
	Jumlah	Presentase %	Jumlah	Presentase
Inovasi dan Keberanian	17	56,67 %	13	43,33 %
Perhatian Pada Hal-Hal Rinci	16	53,33 %	14	46,67 %
Orientasi Hasil	17	56,67 %	13	43,33 %
Orientasi Orang	19	63,33 %	11	36,67 %
Orientasi Team	16	53,33 %	14	46,67 %
Keagresifan	18	60 %	12	40 %
Stabilitas	17	56,67 %	13	43,33 %

Sumber : Hasil Pra-Riset 2023

Pada **Tabel 1.1** inovasi dan keberanian masih bisa dikatakan mungkin kurang baik, untuk perhatian pada hal-hal rinci masih kurang di perhatikan oleh pegawai, orientasi hasil, orientasi orang dan orientasi tim masih kurang sesuai harapan, dan keagresifan pegawai masih kurang atau belum sesuai harapan terhadap pekerjaan, serta stabilitas kerja yang kurang sesuai harapan kerja.

Selain budaya organisasi, kinerja pegawai penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 1.2

Dimensi	Baik		Kurang Baik	
	Jumlah	Presentase %	Jumlah	Presentase
Kualitas	15	50%	15	50%
Kuantitas	14	46,67%	16	53,33%

Tanggung Jawab	16	53,33%	14	46,67
Kerjasama	13	43,33%	17	56,67
Inisiatif	15	50%	15	50%

Hasil Pra- Riset Mengenai Kinerja Pada Pegawai PT RMK Cikampek
Sumber: Hasil Pra-Riset 2023

Dilihat dari hasil **Tabel 1.2** di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mendapat hasil yang baik dan belum mencapai target yang ditentukan. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan Pekerjaan, belum dapat mencapai target kerja, tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, pelanggaran ketentuan jam kerja, kurangnya Inisiatif serta rendahnya tingkat Kerjasama pegawai dalam bekerja diduga menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang pemikiran di atas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Restu Mahkota Karya Cikampek".

Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Restu Mahkota Karya Cikampek

Kajian Teori

Budaya Organisasi

Menurut Susanto yang dikutip oleh (Sudaryono, 2014:6) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya kinerja di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberikan jawaban apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak sehingga berfungsi sebagai landasan perilaku yang akan berpengaruh pada kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:99) Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Maka budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi didalam organisasi, hal ini mengacu kepada abstraksi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan, namun budaya dapat memiliki pengaruh penting pada perilaku seseorang.

Berdasarkan penjelasan menurut pendapat para ahli bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai yang akan menjadi pedoman bagi sumber daya manusia di dalam menjalankan setiap pekerjaan, merupakan suatu aspek subjektif dimana semua anggota didalam organisasi atau perusahaan harus dapat menjalankan setiap pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ada dalam budaya organisasi tersebut, dan menjadi landasan dalam berperilaku agar mempunyai kinerja yang optimal dan dapat di pertanggung jawabkan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas

pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Sutrisno. E, 2018).

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Darmadi, 2018). Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut (Busro, 2018). Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi dan kompetensi.

Indikasi tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat di lihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Nyoto, 2019).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yaitu bahwa kinerja suatu nilai atau fungsi yang sangat berpengaruh dalam kerja karyawan, hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk bisa mempunyai kinerja yang optimal dan dapat menyelesaikannya tepat waktu sehingga dapat membantu memajukan perusahaan dan mempunyai Sumber Daya Manusia yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya serta mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial telah diteliti oleh (Werni Sarumaha, 2022) dalam artikelnya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias dengan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai hubungan langsung sebesar 0,36. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja pegawai.

Paradigma Penelitian



Gambar 1.1

Paradigma Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Sumber: Peneliti, 2023

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak adanya pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Ha : Adanya pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data dan Metode Penelitian

Jenis data yang di gunakan adalah data primer, data dalam penelitian ini di peroleh 65 dari seluruh pegawai PT Restu Mahkota Karya Cikampek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dikatakan metode kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini berupa numerik dan dianalisis menggunakan statistik.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan secara online dengan menyebarkan link kuesioner yang dibuat menggunakan Google Forms. Pertanyaan yang disediakan berupa pilihan ganda, sehingga responden hanya dapat memilih satu dari kelima opsi yang telah disediakan oleh peneliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa Uji Analisis Regresi Sederhana, Uji Kofisien korelasi dan Uji koefisien Determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1.3
Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta	td. Error	Beta		
1	(Constant)	20.706		6.236		0.001
	X1.BUDAYA.ORGANISASI	.472		0.077	0.611	0.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui arah positif atau negatif hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 20,706 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,472. Oleh karena itu, persamaan regresi yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 20,706 + 0,472X$.

Dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 20,706 dapat diartikan jika budaya organisasi bernilai (X=0) maka kinerja karyawan yang tercapai hanya sebesar 20,706.

b. Budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,236 yang memiliki arti bahwa setiap penambahan satu angka budaya organisasi dengan koefisien bernilai positif, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,472. Sehingga, semakin naik atau meningkatnya budaya organisasi maka nilai kinerja karyawan pun akan meningkat.

Analisis Korelasi

Table 1.4
Koefisien Korelasi

Correlations		
		X1.BUDAYA.ORGANISASI
X1.BUDAYA.ORGANISASI	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	

	N	
Y.KINERJA	Pearson Correlation	.611
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Berdasarkan hasil Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara variabel budaya organisasi dan kinerja Pegawai adalah 0,473. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang. Nilai korelasi pearson menunjukkan nilai yang positif yaitu hubungan antara variabel antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah searah. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 1.5
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	0.373	0.363	
a. Predictors: (Constant), X1.BUDAYA.ORGANISASI				
b. Dependent Variable: Y.KINERJA				

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi (R square) adalah 0,373. Hal ini menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,373% atau sebesar 37,3%. Sementara sisanya yaitu sebesar 62,7% berkontribusi terhadap faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan divisi account executive di PT Agrodana Fututres adalah sebesar 37,3%. Sementara sisanya yaitu sebesar 62,7% berkontribusi terhadap faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Darmadi. 2018. Optimalisasi Strategi Pembelajaran. Bogor: Guepedia.
- Hartini. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Jawa Barat: Media Sains Indonesia.

- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Septian, Ahmad dan Gilang, Alini. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rektorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero)Bandung. *Jurnal e-Proceeding Of Management*. 6(2), 120-132.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Werni Sarumaha. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)* 1 (1) Mei 2022 -29.