

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. GE LIGHTING

JURNAL PENELITIAN



Nama : Linggasari Rosnilawati

NIM : 07311210

Jurusan : Manajemen

Bidang Study : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT.GE LIGHTING

Linggasari Rosnilawati

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Penelitian ini berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan GE LIGHTING**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING secara bersama-sama. Mengetahui pengaruh dari faktor-faktor budaya organisasi yang terdiri dari *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggressiveness*, dan *stability* terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING secara parsial. Mengetahui faktor budaya organisasi manakah yang mempengaruhi kinerja karyawan GE LIGHTING yang paling dominan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, yaitu kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan GE Lighting, terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi yang terdiri dari *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggressiveness*, dan *stability* terhadap kinerja karyawan GE Lighting dan variabel faktor *people orientation* mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja karyawan GE Lighting.

Kata kunci: ***Budaya Organisasi, dan Kinerja***

A. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins, organisasi merupakan "*..Consciously coordinated social entity with a relatively identifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goals or a set of goals*", Robbins mengemukakan bahwa organisasi merupakan entitas sosial. Unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau sekelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya (Wirawan, 2007: 2).

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana serta prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena SDM berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti

hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009:124). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan, menurut Huntington, budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut. Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai : **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan GE LIGHTING**

B. TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING secara bersama-sama.
2. Mengetahui pengaruh dari faktor-faktor budaya organisasi yang terdiri dari *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability* terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING secara parsial.
3. Mengetahui faktor budaya organisasi manakah yang mempengaruhi kinerja karyawan GE LIGHTING yang paling dominan.

C. LANDASAN TEORI

Penelitian Terdahulu

Penelitian Wardhani (2005) membuktikan variabel budaya organisasi yang terdiri dari variabel inovasi & pengambilan keputusan dan variabel perhatian pada detail secara serentak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan PT Jasa Raharja. Besarnya perubahan prestasi kerja karyawan dijelaskan oleh variabel orientasi hasil, variabel orientasi orang, variabel orientasi tim, variabel agresifitas, variabel stabilitas, variabel inovasi & pengambilan keputusan dan, variabel perhatian pada detail sebesar 43,5% sedangkan variabel lain yang menjelaskan variasi perubahan tingkat prestasi kerja karyawan secara menyeluruh adalah sebesar 56,5%, faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel orientasi orang.

Penelitian Wirdha dan Azra (2007) membuktikan variabel budaya organisasi yang terdiri dari *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan. Dari pengujian secara individual dapat disimpulkan hanya variabel *attention to detail* dan *outcome orientation* yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Landasan Teori

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi berarti suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan (Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1996:41).

Menurut Robbins (2001:501), ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan, mencakup isi dari budaya organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut adalah :

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), yaitu sejauh manapara karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian ke rincian (*attention to detail*), yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermaatan) analisis dan perhatian kerincian.
3. Orientasi hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang (*people orientation*), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi tertentu.
5. Orientasi tim (*team orientation*), yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan (*aggressiveness*), yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif bukannya santai-santai.

7. Kemantapan (*stability*), Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Kinerja

Beberapa dimensi mengenai kriteria kinerja yang menurut Bernardin & Russel (2003: 135) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas (*Quality*), yaitu merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*), yaitu merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*timelinnnes*), yaitu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*), yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.
- f. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

Hipotesis Penelitian

H₀₁ : Budaya organisasi yang terdiri *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability* tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING

H_{a1} : Budaya organisasi yang terdiri *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING.

H₀₂ : Budaya organisasi yang terdiri *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING.

H_{a2} : Budaya organisasi yang terdiri *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING.

H₀₃ : *people orientation* tidak memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan unsur-unsur budaya organisasi yang lain terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING.

H_{a3} : *people orientation* memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan unsur-unsur budaya organisasi yang lain terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING.

D. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010: 13).

Definisi Operasional Variabel

Budaya Organisasi (X)

Unsur-unsur budaya perusahaan menurut Robbins (2001:501) adalah :

1. Inovasi dan pengembalian risiko (*innovation and risk taking*) (X1)
2. Perhatian ke rincian (*attention to detail*).
3. Orientasi hasil (*outcome orientation*).
4. Orientasi orang (*people orientation*).
5. Orientasi tim (*team orientation*).
6. Keagresifan (*aggressiveness*).
7. Kemantapan (*stability*).

Kinerja

Kinerja karyawan dinilai oleh karyawan dan pimpinan / atasan melalui dimensi sebagai berikut (Bernadin dan Russel, 2003 : 135):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas biaya
5. Kebutuhan akan pengawasan
6. Hubungan antar perseorangan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan GE LIGHTING. Jumlah karyawan GE LIGHTING adalah 552 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 85

Teknik Analisis Data

Uji regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen/terikat dan jika variabel bebas/independen yang terlibat lebih dari satu variabel. Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Model dalam analisis regresi berganda ini adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

E. HASIL ANALISIS DATA

Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

Hasil Regresi Pengaruh variabel independent terhadap Kinerja

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t- hitung	Sig-t	Korelasi parsial (r)	Koefisien Korelasi Parsial (r ²)
<i>Innovation and risk taking (X₁)</i>	0.153	2.649	0.010	0.289	0.084
<i>Attention to Detail (X₂)</i>	0.235	3.874	0.000	0.404	0.163
<i>Outcome Orientation (X₃)</i>	0.140	2.656	0.010	0.290	0.084
<i>People Orientation (X₄)</i>	0.367	5.158	0.000	0.507	0.257
<i>Team Orientation (X₅)</i>	0.136	2.837	0.006	0.308	0.095
<i>Aggresiveness (X₆)</i>	0.179	2.553	0.013	0.279	0.079
<i>Stability (X₇)</i>	0.131	3,120	0.003	0.335	0.112
F hitung	91,232				
Sig-F	0.000				
Adjusted R ²	0,883				

Sumber : Data hasil regresi, 2014

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan GE Lighting sebagai berikut :

$$Y = 0.153X_1 + 0.235X_2 + 0.140X_3 + 0.367X_4 + 0.136X_5 + 0.179X_6 + 0.131X_7 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Serentak (Uji F)

Tabel tersebut di atas diketahui nilai F hitung dikonsultasikan dengan F table, berdasarkan tabel F diketahui nilai F_{tabel} sebesar 2,13 (df= 7 : 77). Oleh karena nilai F_{hitung} > F_{tabel} (90,434 > 2,13) dan p < 0,05, berdasarkan hasil tersebut maka Ha diterima dan menolak Ho. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terdiri *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggresiveness*, dan *stability* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung.

Koefisien Determinasi

Dari tabel di atas diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,883, maka dapat diartikan bahwa 88,3 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terdiri *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability*. Sedangkan sisanya sebesar 11,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Uji Hipotesis secara Parsial

Berdasarkan pengujian hipotesis di atas diketahui nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang terdiri *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung.

Uji Koefisien Determinasi parsial

Hasil pengujian koefisien determinasi parsial (r^2) terbesar ditunjukkan oleh variabel faktor *people orientation* (X_4) sebesar 0,257 atau 25,7 persen. Dengan demikian untuk variabel *people orientation* (X_4) mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja karyawan GE Lighting. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *people orientation* memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan unsur-unsur budaya organisasi yang lain terhadap kinerja karyawan GE LIGHTING dapat didukung

F. Kesimpulan

1. Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F, didapat kan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($90,434 > 2,13$) dan $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan GE Lighting. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan GE Lighting juga akan semakin meningkat.

2. Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan uji T, didapatkan hasil untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $\text{sig } t < 0,05$, dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi yang terdiri dari *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggressiveness*, dan *stability* terhadap kinerja karyawan GE Lighting. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan GE Lighting juga akan semakin meningkat.
3. Hasil pengujian koefisien determinasi parsial (r^2) terbesar ditunjukkan oleh variabel faktor *people orientation* (X_4) sebesar 0,257 atau 25,7 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *people orientation* (X_4) mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja karyawan GE Lighting.

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan yang melakukan restrukturisasi.

1. Dengan adanya pengaruh budaya organisasi secara serentak maupun parsial terhadap kinerja GE Lighting, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, program kerja dan sebagainya.
2. Faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah orientasi orang sehingga perusahaan perlu meningkatkan faktor ini antara lain dengan melibatkan karyawan secara langsung dalam aktivitas kerja baik dalam perencanaan maupun pengawasan. Dengan demikian perusahaan perlu mempertahankan faktor orientasi orang dalam budaya organisasi serta meningkatkan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John, & Joyce E. A. Russel, (2003), *Human Resource Management* (An Experimental Edition), Mc Grawhill Inc, Singapore.
- Donnelly Gibson Ivancevich. 1996. *Organsasi, Perilaku, struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT INTAN SEJATI
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : ALFABETA.
- Wardhani. 2005. "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Jasa Raharja, Di Yogyakarta". Skripsi : Universitas Islam Indonesia
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Wirdha, Fizla, dan Ardham Tuti. 2007. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis April 2007 Volume 02 No 01*.