

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANSIKA JITAMA TEKNIK

Nyamin Sucipto, Rusdjaman Rauf, Eko Prasetyo*

*Manajemen, STIE Tri Dharma Nusantara, Makassar, Indonesia

Email: rusdjaman@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Ansika Jitama Teknik. Adapun jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, kemudian sumber data yang digunakan, yaitu data primer dan sekunder. Data-data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif, artinya data-data yang diperoleh dilapangan diolah sedemikian rupa sehingga memberikan pemahaman yang sistematis, selanjutnya diadakan perhitungan statistik dengan analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi (r^2) dan uji-t.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai sebesar $y = 9,23 + 0,83 x$, sedangkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,636 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,404 atau 40,4%, hasil perhitungan uji-t dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $6,274 > 1,672$. Hal ini menyatakan dan menjelaskan bahwa benar budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ansika Jitama Teknik. Dengan demikian hipotesis yang digunakan dapat diterima.

Kata kunci : Budaya organisasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam perusahaan. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Kinerja yang baik akan mampu menjadi nilai tambah bagi

para sumber daya manusia. Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Sebagaimana diketahui kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik dan diperlukan pengertian yang jelas terhadap budaya organisasi. Dengan adanya budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Kondisi yang terjadi dalam bidang organisasi antara lain terdapat masalah karyawannya banyak yang tidak mengetahui apalagi meyakini tujuan organisasi tempatnya bekerja, adanya pembentukan organisasi yang didasarkan atas faktor lain di luar administrasi, seperti faktor politik, sosial dan lain-lain. Karyawan tidak memiliki rincian tugas yang jelas yang

dapat dijadikan acuan untuk mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga banyak yang bekerja hanya menunggu perintah.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Maka semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi maka makin baik kinerja perusahaan tersebut. Pengaruh budaya dalam mendorong pembentukan kinerja terasa sangat sering didiskusikan terutama oleh para manajer di berbagai perusahaan. Dari berbagai literatur yang diperoleh dijelaskan bahwa disebutkan jika suatu perusahaan menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada suatu perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan ini juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Perusahaan dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Memperhatikan sumber daya fisik, keuangan kemampuan memasarkan serta memperkuat budaya organisasi merupakan faktor penting yang diisyaratkan bagi perusahaan untuk tetap kompetitif.

Dunia bisnis digital khususnya PT. Ansika Jitama Teknik yang merupakan anak perusahaan dari PT. Telekomunikasi Indonesia juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang diterapkan yakni (3S) *solid, speed and smart* yang sekaligus menjadi nilai-nilai inti dan semangat besar. Komitmen tersebut untuk mendukung mobilitas dan konektivitas tanpa batas di yakini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan ritel maupun korporasi terhadap kualitas, kecepatan, dan kehandalan layanan serta produk yang di kerjakan oleh perusahaan ini. Hal itu terbukti dengan kontinuitas peningkatan disisi jumlah pelanggan Telkom Grup, yakni mencapai 133.000 pelanggan per 31 Desember 2019, atau meningkat sebesar 14,6 persen dari jumlah tersebut sebanyak 19.418 pelanggan. Merupakan pelanggan telepon kabel tidak bergerak, 31.258

pelanggan telepon nirkabel tidak bergerak, dan 101.742 pelanggan telepon seluler. Sampai saat ini kabupaten Gowa merupakan kabupaten terbesar setelah Makassar yang mencapai 30 persen dari total pelanggan. Sementara Makassar mencapai 60 persen. Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, maka dilakukan penelitian untuk mengamati bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Ansika Jitama Teknik.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Budaya merupakan suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya menjadi perekat yang memberikan rasa ikut memiliki dalam diri orang, menjadi kompas untuk perilaku karyawan dan memungkinkan karyawan yang tersebar dari berbagai tempat untuk bekerja mencapai tujuan bersama, sehingga mampu memenuhi kebutuhan lingkungan yang berubah. Suatu organisasi pada dasarnya menjalani tahap demi tahap dari waktu ke waktu, atau biasa disebut dengan siklus organisasi. Artinya suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang dia akan menjalani suatu proses kehidupan atau *living organism*. Organisasi sendiri merupakan wadah dimana orang berkumpul bekerja sama secara rasional dan sistematis. Dan ini sebagaimana dikatakan oleh pendapat Taliziduhu draha dalam Fahmi (2014:114) bahwa "Sebagai *living organism* yang sudah ada suatu organisasi merupakan output proses panjang di masa lalu, sedangkan sebagai produk proses *organizing*, organisasi adalah alat bantu atau input bagi usaha mencapai tujuan".

Dapat dipahami dari uraian diatas bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini adalah kebiasaan dan norma yang diterapkan dalam perusahaan untuk dijadikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan beraktifitas di sebuah perusahaan. Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam budaya organisasi sebagai berikut :

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku. Dengan perilaku inilah memudahkan menggapai tujuan organisasi.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi dan tidak boleh memaksakan para anggota lain mempercayai keyakinannya.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah
Masalah-masalah yang sering muncul dalam organisasi dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5. Berbagai nilai (*sharing of value*)
Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai-nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
6. Pewarisan (*learning process*)
Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.
7. Penyesuaian
Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi. Sehingga pola interaksi didalam organisasi akan membentuk suatu kebiasaan bersama dan semakin mudah menciptakan suatu hubungan antar karyawan , yang semakin mudah menggapai tujuan organisasi.

2. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut pendapat Sulaksono (2015:15). Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian kepada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memperdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (team work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervise dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan

tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atas prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kemudian kinerja dapat diukur dari proses pengerjaan, kemampuannya menyelesaikan tugas, dan tanggung jawabnya. Artinya peningkatan kinerja bukan hanya berpengaruh pada hasil akan tetapi juga dengan proses pengerjaan.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dalam menjalankan kinerja. Menurut Kasmir (2018:182) "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)
Ketetapan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut maka dianggap kinerjanya kurang baik.
4. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.
5. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.
6. Hubungan antar karyawan
Dalam hubungan diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antarperseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Kerangka Pikir



Gambar 1: Kerangka pikir

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka pikir yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ansika Jitama Teknik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian Kualitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. ANSIKA JITAMA TEKNIK yang beralamat di Jl. Tamangapa III, Kompleks Pesona Prima Griya Ruko No.11, Kec. Manggala, Kel. Bangkala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini selama 3 bulan yang dimulai pada bulan Juli sampai dengan Oktober 2019, dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ansika Jitama Teknik sebanyak 60 orang. Adapun teknik penentuan sampel menggunakan sampeljenuh, dimana semua populasi pada PT. Ansika Jitama Teknik di jadikan sampel sebanyak 60 orang.

Teknik pengumpulan data adalah Untuk mendapatkan data-data dan keterangan yang jelas, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)
Yaitu pengumpulan data teoritis melalui buku-buku atau literatur yang relevan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*)
Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada perusahaan objek penelitian dengan cara sebagai berikut:
 - a. Observasi
Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap tingkah laku/perilaku pada tempat penelitian.
 - b. Wawancara
Tanya jawab baik kepada pimpinan perusahaan maupun kepada karyawan agar mendapat informasi terkait penelitian yang dilakukan mengenai judul penelitian.
 - c. Dokumentasi

Dokumen-dokumen yang diambil dari perusahaan atau internet yang berhubungan dengan perusahaan tempat melakukan penelitian seperti struktur organisasi, profil perusahaan dan uraian tugas.

d. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden pada PT. Ansika Jitama Teknik untuk menjawabnya. Adapun kuesioner pada penelitian ini adalah 60.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Ansika Jitama Teknik Bentuk persamaan yang digunakan untuk menentukan sifat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan hanya untuk pengaruh dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat, dalam hal ini variabel bebas (X) adalah budaya organisasidan variabel terikat (Y) adalah kinerja.

Hal tersebut, budaya organisasi dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi dan kinerja dianggap sebagai variabel yang dipengaruhi.

Tabel 2. Hubungan budaya organisasi dan kinerja

Responden	Budaya Organisasi (X)	Kinerja (Y)	X ²	Y ²	XY
1	44	45	1936	2025	1980
2	45	46	2025	2116	2070
3	45	47	2025	2209	2115
4	44	46	1936	2116	2024
5	43	46	1849	2116	1978
6	44	46	1936	2116	2024
7	41	44	1681	1936	1804
8	45	46	2025	2116	2070

Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional

e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020

Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

9	43	48	1849	2304	2064
10	44	45	1936	2025	1980
11	44	46	1936	2116	2024
12	45	47	2025	2209	2115
13	44	44	1936	1936	1936
14	45	45	2025	2025	2025
15	40	41	1600	1681	1640
16	43	43	1849	1849	1849
17	45	46	2025	2116	2070
18	44	45	1936	2025	1980
19	46	47	2116	2209	2162
20	44	46	1936	2116	2024
21	43	44	1849	1936	1892
22	46	47	2116	2209	2162
23	46	47	2116	2209	2162
24	45	46	2025	2116	2070
25	47	46	2209	2116	2162
26	45	47	2025	2209	2115
27	43	46	1849	2116	1978
28	45	45	2025	2025	2025
29	44	45	1936	2025	1980
30	44	45	1936	2025	1980
31	45	47	2025	2209	2115

Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional

e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020

Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

32	44	45	1936	2025	1980
33	43	46	1849	2116	1978
34	44	48	1936	2304	2112
35	46	45	2116	2025	2070
36	45	48	2025	2304	2160
37	43	44	1849	1936	1892
38	45	46	2025	2116	2070
39	45	46	2025	2116	2070
40	44	46	1936	2116	2024
41	44	45	1936	2025	1980
42	44	44	1936	1936	1936
43	42	44	1764	1936	1848
44	43	42	1849	1764	1806
45	44	45	1936	2025	1980
46	42	40	1764	1600	1680
47	44	43	1936	1849	1892
48	43	45	1849	2025	1935
49	45	48	2025	2304	2160
50	42	46	1764	2116	1932
51	43	43	1849	1849	1849
52	44	45	1936	2025	1980
53	43	45	1849	2025	1935

54	41	40	1681	1600	1640
55	42	45	1764	2025	1890
56	44	46	1936	2116	2024
57	44	45	1936	2025	1980
58	45	46	2025	2116	2070
59	44	45	1936	2025	1980
60	43	45	1849	2025	1935
JUMLAH	2636	2715	115910	123025	119363

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Nilai a dan b dapat dihitung sebagai berikut : $b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$

$$b = \frac{60(119363) - (2636)(2715)}{60(115910) - (2636)^2}$$

$$b = \frac{7.161.780 - 7.156.740}{6.954.600 - 6.948.496}$$

$$b = \frac{5.040}{6.104}$$

$$b = 0,82$$

Sedangkan nilai a dapat dihitung sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \frac{\sum x}{n}$$

$$a = \frac{2715}{60} - 0,82 \frac{2636}{60}$$

$$a = 45,25 - 36,02$$

$$a = 9,23$$

Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear sederhana antara variabel X dan variabel Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b x$$

$$Y = 9,23 + 0,82x$$

Hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Ansika Jitama Teknik. Dimana walaupun tanpa budaya organisasi maka kinerja karyawan akan sama dengan 9,23 selanjutnya, jika budaya organisasi (x) bertambah sebesar 1 satuan,

maka kinerja karyawan (y) akan meningkat sebesar 0,82

1. Analisis Pengujian Koefisien Korelasi (r)

Hasil tabulasi perhitungan kuisisioner untuk mencari keterkaitan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dilihat pada rumus berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Sampel

y = Kinerja karyawan

x = Budaya Organisasi

$$\begin{aligned} r &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}} \\ r &= \frac{60(119363) - (2636)(2715)}{\sqrt{\{60(115910) - (2636)^2\} \{60(123025) - (2715)^2\}}} \\ r &= \frac{5,040}{\sqrt{\{6.954.600 - 6.948.496\} \{7.381.500 - 7.371.225\}}} \\ r &= \frac{5,040}{\sqrt{(6,104)(10,275)}} \\ r &= \frac{5,040}{\sqrt{62718600}} \\ r &= \frac{5,040}{7919,507} \\ r &= 0,636 \end{aligned}$$

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien (r) sebesar 0,636. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Ansika Jitama Teknik memiliki hubungan yang kuat.

2. Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi pada initynya mengukur seberapa besar kemampuan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi, jadi jika nilai koefisien korelasi telah diketahui maka dapat dirumuskan dan dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r^2 &= r \times r \\ r^2 &= 0,636 \times 0,636 \\ r^2 &= 0,404 \text{ atau } 40,4 \% \\ r^2 &= 40,4 \% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan determinasi (r^2) = 0,404. Ini berarti bahwa variabel budaya organisasi (X) berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,1%, sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan SDM, kepemimpinan dan lain sebagainya.

3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan diterima atau ditolaknya hipotesis sekaligus menguji signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan uji statistik melalui uji-t dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\t_{hitung} &= \frac{0,636\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0,404}} \\t_{hitung} &= \frac{0,636\sqrt{58}}{\sqrt{0,596}} \\t_{hitung} &= \frac{4,844}{\sqrt{0,596}} \\t_{hitung} &= \frac{4,844}{0,772} \\t_{hitung} &= 6,274\end{aligned}$$

Hasil perhitungan uji-t maka didapatkan nilai $t_{hitung} = 6,274$ maka selanjutnya perlu dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Untuk mendapatkan nilai t_{tabel} , terlebih dahulu mencari derajat bebas (db) atau *degrees of freedom* (df) dengan rumus :

$$df = n - k$$

Keterangan :

$$\begin{aligned}n &= \text{Jumlah Responden} \\k &= \text{Jumlah Variabel} \\df &= 60 - 2 \\df &= 58\end{aligned}$$

Setelah nilai df telah diketahui, maka selanjutnya lihat pada tabel nilai distribusi untuk $df = 58$ dengan $\alpha = 0,05$ (5%) adalah 1.672. Dari hasil pengujian signifikansi korelasi (uji-t) dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $t_{hitung} = 6,274 > t_{tabel} = 1.672$. Maka dapat diketahui dari hasil uji-t ini menunjukkan bahwa menolak H_0 .

dan menerima H_a . Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Ansika Jitama Teknik

Hal ini apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik dan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya apabila budaya organisasi yang diterapkan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan penulis yaitu diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ansika Jitama Teknik dapat diterima.

Penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) " Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan. Kepatuhan anggota perusahaan untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan-kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan". Dan juga menurut Robbins (2004:60) "Bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah."

Hasil penelitian ini pula didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Reykel Febrian (2017), Udin Ahidin dengan Amin Mutaqin (2017), Rizka Afista (2018), Lilik Handawiyah (2017), dan Rodhiatul Kusuma Wardani (2015) dengan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ansika Jitama Teknik Makassar Sulawesi Selatan, yang didapatkan hasil persamaan regresi sederhana yakni $Y = 9,23 + 0,8X$, Nilai $r = 0,636$, $r^2 = 0,437$ dan uji $t = 6,274$. Karena $t_{hitung} = 6,274 > t_{tabel} = 1,672$, Sehingga hipotesis pada penelitian ini dinyatakan diterima.

REFERENSI :

- Ahidin, Udin dan Mutaqin Amin. 2014. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Syaka Putra Trasindo Jakarta*. (Online) ([file:///C:/Documents%20and%20Settings/Windows%20XP/My%20Documents/Downloads/445-747-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/Windows%20XP/My%20Documents/Downloads/445-747-1-SM%20(1).pdf)) diakses 05 Agustus 2020
- Elba diansya. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV. IRDH, Purwokerto.
- Fahmi Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. CV. ALFABETA, Bandung.
- Febrian Reykel. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Astra Internasional Tbk. Auto 2000 Cabang RadenIntan Bandar Lampung*. (Online) (<http://digilib.unila.ac.id/29488/2/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHAN.pdf>). diakses 03 September 2019.
- Handawiyah Lilik. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Mulia Edutainment Kediri* (Online) . (http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/12.1.02.02.0519.pdf).diakses 03 September 2019.
- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 121-135.
- Jurdi Fatahullah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Cetakan Pertama Intrans Publishing, Wisma Kalimetro, Malang Jatim.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Cetakan Ke-4. PT GRAFINDO, Depok.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-14. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- M, T Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. GAVA MEDIA. Yogyakarta.
- Pabundu Tika. 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja*. Cetakan keempat. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sagita, Alinvia A. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BNI Syariah Kantor cabang Yogyakarta*. (Online)

Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional

e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020

Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

(http://digilib.uin-suka.ac.id/29859/2/13240070_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf).diakses 03 September 2019.

Sari, Elsa V. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Cabang Yogyakarta.* (Online) (<http://eprints.uny.ac.id/16120/1/TA%20complete.pdf>).diakses 03 September 2019.

Sarda, A., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kondisi kerja terhadap stres perawat di uptd kesehatan puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).

Shaliha Mar'atu. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar.* (Online) (<https://core.ac.uk/download/pdf/78837415.pdf>).diakses 03 September 2019.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi.* Cetakan ke dua puluh tiga. CV ALFABETA, Bandung.

Suwatno dan Priansa, Donni J. *Manajemen Sdm: Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.*Cetakan Pertama. CV ALFABETA, Bandung.

Viethzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Cetakan kedua. Rajawali Pers. Jakarta.

Wardani Rodiathul Kusuma 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Indah Buana Surabaya* (Online) (<https://media.neliti.com/media/publications/86617-ID-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kine.pdf>) diakses 05 Agustus 2020

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima.* Cetakan Ke-11. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.