



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Performance* Kerja Karyawan PT. X di Gresik

Isthi Angela Apriliani¹, Ima Fitri Sholichah²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: anggelaapriliani@gmail.com¹, ima_fitri@umg.ac.id²

Abstrak

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor seperti budaya organisasi yang diharapkan untuk mengembangkan kualitas kerja karyawan. Maksud dari studi ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *performance* kerja karyawan PT. X di Gresik. Pendekatan studi menggunakan teknik kuantitatif dengan teknik survei. Pemilihan subjek menggunakan teknik *random sampling* dengan jumlah 32 karyawan. Pengumpulan data menggunakan Skala Budaya Organisasi dan Skala *Perfromance* Kerja. Sesuai dengan uji hipotesis yang sudah dilakukan dengan metode analisis regresi sederhana, tujuan studi menunjukkan budaya organisasi berdampak pada *performance* kerja karyawan di PT. X Gresik ($p < 0,05$). Besarnya pengaruh budaya organisasi sebesar 36,6% terhadap *performance* kerja.

Kata Kunci: *performance, budaya, organisasi, karyawan.*

Abstract

Efforts to improve employee performance can be seen from several factors such as organizational culture which is expected to develop the quality of employee work. The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture on the work performance of employees of PT. X in Gresik. The study approach uses quantitative techniques with survey techniques. Subject selection using random sampling technique with a total of 32 employees. Collecting data using Organizational Culture Scale and Work Performance Scale. In accordance with the hypothesis test that has been carried out using the simple regression analysis method, the purpose of the study shows that organizational culture has an impact on the work performance of employees at PT. X Gresik ($p < 0.05$). The magnitude of the influence of organizational culture is 36,6% on work performance.

Keywords: *performance, culture, organization, employee*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang kokoh sangat diperlukan bagi industri untuk beradaptasi dengan adanya kemajuan teknologi. SDM menunjang untuk mewujudkan tujuan industri, hal ini dikarenakan SDM memiliki peran pokok untuk mendorong perjalanan bisnis. Parameter kualitas yang tinggi pada industri dibutuhkan sebab akan menjadi kemungkinan industri untuk berkembang dengan pesat (Cyntia & Amimudin, 2018). Hamdi (2014:30) mengatakan kualitas kerja merupakan hal yang dilakukan baik barang maupun layanan yang diperoleh dan disalurkan kepada individu atau golongan yang memperlihatkan tujuan kerja yang ingin diwujudkan.

Jujung dan Dewie (2016) dalam "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *Performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfi; AS VOW*), melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an understanding*) dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*)". *Performance* kerja karyawan dalam suatu instansi pemerintah sangatlah penting dalam menunjang dan membantu tercapainya target kerja pada setiap karyawan. Oleh karena itu, lembaga harus mengontrol setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja secara efisien dan efektif.

Performance kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor budaya organisasi, dimana

budaya organisasi menjadi kebiasaan atau sebuah tradisi yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk menunjukkan sebuah kinerja pada organisasi tersebut (Jufrizenetal, 2021). Budaya organisasi berdasarkan pendapat Ghasemi (2013) merupakan rangkaian norma, adat, tradisi, sikap yang diturunkan dan dimanfaatkan karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Tidak sedikit capaian yang dapat diraih sebuah industri dikarenakan dorongan dari *culture* yang khas dan kokoh pada saat aktivitas berjalannya bisnis (Jujung & Dewie, 2016).

Di Indonesia, beberapa perusahaan menerapkan budaya AKHLAK dalam budaya organisasinya yaitu moral etika. AKHLAK merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif". AKHLAK menjadikan *culture* industri sesuai dengan sahnya "Surat Edaran Kementerian BUMN Nomor: SE-7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020 tentang nilai-nilai utama *core values* SDM BUMN. Seluruh perusahaan BUMN, salah satunya PT. X di Gresik budaya AKHLAK sebagai pedoman. *Culture* BUMN direncanakan dengan khusus sebagai tahapan perubahan nilai manusia pada zona BUMN. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan bersaing BUMN supaya bisa menjadi pemeran utama pada globalisasi serta menempatkan BUMN selaku pencetak bakat.

Budaya organisasi tersebut bagi perusahaan merupakan identitas dan pelekat *culture* kerja yang mendorong pengembangan kualitas kerja industri dengan terus-menerus untuk menciptakan capaian BUMN selaku operasional pembangunan nasional. Adanya budaya organisasi di perusahaan tersebut bisa menjadikan sebuah ciri khas disetiap perusahaan. Permasalahan yang umum terjadi ketika tidak adanya *culture* akan relatif membangun *culture* yang tidak baik dengan sendirinya. Terkadang *culture* tidak baik bisa menciptakan lingkungan kerja yang kurang optimal dan membuat karyawan tidak bekerja dengan baik.

Dampak dari *culture* yang tidak baik yaitu turunnya tingkat kedisiplinan, pada saat pimpinan tidak menyalurkan contoh yang baik pada saat menciptakan *culture* yang tepat, karyawanpun akan mengikuti kebiasaan yang tidak baik itu. Tanpa keterbukaan pada *performance* kerja akan membentuk karyawan yang lalai atas pekerjaannya, dikarenakan tidak adanya pengendalian dan pengawasan yang kokoh dari industri, karyawan hanya akan melakukan pekerjaan dengan apa adanya saja. Demikian ini diperburuk dengan tidak ada ulas balik dari pimpinan atau teman satu kelompok pekerja. Pekerjaan karyawan berkesan dilaksanakan sendiri, bukan berkolaborasi antar kelompok yang selayaknya dilaksanakan agar dapat mempermudah pekerjaan dan optimalisasi keluaran produk atau jasa (Cyntia & Amimudin, 2018).

Dari budaya organisasi tersebut diharapkan *performance* kerja karyawan yang baik bisa diraih, industri bisa meninjau kesuksesan *culture* perusahaan PT. X di Gresik dengan meninjau *performance* kerja karyawan. Peninjauan yang dinilai dari capaian kualitas kerja yang memuat total *output* yang sudah ditetapkan pada satu periode dapat diraih atau tidak, mutu dari *output* tersebut telah sesuai atau belum dengan parameter yang sudah ditetapkan dan waktu tercapainya telah sesuai atau belum, lalu dari kehadiran dan kolaborasi dengan karyawan lainnya pada saat menyelesaikan sebuah pekerjaan dari industri dan seluruh hal tersebut industri akan paham capaian dari *performance* kerja karyawannya (Jujung & Dewie, 2016).

Pokok masalah yang ingin diangkat pada riset ini yaitu adakah pengaruh budaya organisasi atas *performance* kerja karyawan PT. X di Gresik. Sedangkan, maksud riset ini yaitu untuk mengetahui dampak budaya organisasi terhadap *performance* kerja karyawan PT. X di Gresik.

METODE

Riset ini dilakukan pada PT. X di Gresik. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan teknik survei. Subjek riset ini sebanyak 32 karyawan dengan teknik *random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah Skala *Value Survey Module (VSM) Questionnaire* yang dikembangkan oleh Hofstede (2014) dengan jumlah 24 aitem. Skala *Individual Work Performance Questionnaire (IWQP)* yang dikembangkan oleh Koopmans dengan jumlah 18 item.

Hipotesis yang diuji penelitian ini yaitu:

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *performance* kerja karyawan

H0: Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap *performance* kerja karyawan

Pengujian hipotesis dengan metode analisis regresi sederhana dengan dukungan software SPSS versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah data responden dengan responden terbanyak berada di Divisi Industri Komponen dan Permesinan kemudian responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan responden berdasarkan usia berada di usia 23 -35 tahun.

Table 1 Distribusi Responden Berdasarkan Divisi

DIVISI	Frekuensi	Presentase (%)
Biro Human Capital	2	6,0
Divisi Industri Komponen dan Permesinan	30	94,0
Total	32	100,0

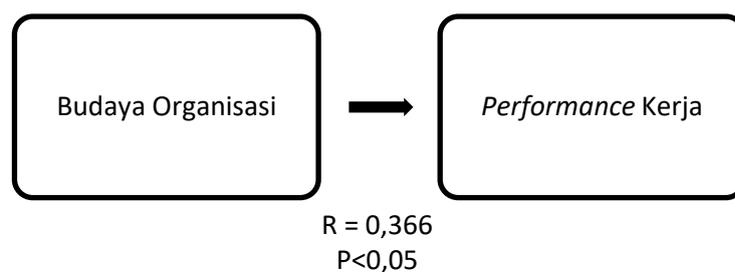
Table 2 Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Perempuan	5	15,6
Laki-laki	27	84,4
Total	32	100,0

Table 3 Distribusi Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
25 – 35	22	69,0
36 – 45	5	15,0
46 – 55	5	16,0
Total	32	100,0

Sesuai dengan uji hipotesisi dengan analisis regresi sederhana menunjukkan hasil bahwa dampak budaya organisasi terhadap *performance* kerja karyawan pada PT. X di Gresik atau H1 diterima dengan mempunyai skor R square = 0,366 dari nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *performance* kerja karyawan. Semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkat pula *performance* kerja karyawan. Sesuai dengan hasil nilai R square 0,366 atau 36,6% budaya organisasi mempengaruhi *performance* kerja karyawan sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian.



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis

Kinerja bersumber dari kata *job performance* yang bermakna capaian kerja yang diraih oleh individu. Definisi kinerja merupakan capaian kerja dengan mutu dan jumlah yang diraih oleh individu karyawan pada saat melakukan kewajibannya. Nurlaila (2010) mengatakan kinerja adalah capaian dari sebuah fase. Kemudian Mathis dan Jackson (2013) mengatakan kinerja yaitu semua aktivitas yang dilaksanakan untuk mengembangkan kualitas kerja industri atau kelompok, salah satunya kualitas kerja setiap orang dan tim kerja industri tersebut.

Culture atau budaya perusahaan memuat dua suku kata berdasarkan KBBI *culture* atau budaya yaitu pikiran ataupun akal budi. Kemudian organisasi atau perusahaan merupakan kelompok yang memuat atas elemen yang terdiri dari individu dan lain sebagainya pada kesatuan dengan maksud tertentu. Robbins dan Judge (2017) berpendapat bahwa budaya perusahaan adalah suatu pola nilai khusus yang mempunyai makna dan dilaksanakan seluruh anggota selaku identitas khas untuk memberedakan dirinya atau perusahaannya dengan perusahaan lain.

Susanto (2009) *culture* organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi karena sistem nilai *culture* organisasi dapat dijadikan sebagai acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil *performance* yang di tetapkan, sehingga jika *culture* organisasi tersebut baik maka karyawan adalah orang-orang yang baik dan berkualitas. Untuk menciptakan *performance* kerja karyawan yang efektif dan efisien untuk kemajuan organisasi, maka perlu adanya *culture* organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang dapat dijadikan acuan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan.

Mia (2016) berpendapat bahwa *culture* perusahaan pada dasarnya memiliki nilai dasar perusahaan, yang berperan sebagai landasan karyawan untuk berperilaku dan bertindak. Budaya organisasi yaitu cara karyawan untuk berperilaku dalam organisasi dan merupakan satu kesatuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap nilai inti dan pola perilaku dalam Organisasi. Sehingga, komitmen yang dimiliki oleh karyawan akan membawa perusahaan menuju pada *performance* yang baik seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Shina dkk. (2010) *culture* organisasi itu sendiri dapat membantu *performance* kerja pegawai, karena mampu menciptakan motivasi kerja pegawai untuk memberikan kemampuan terbaik dalam pengambilan pemanfaatan peluang yang telah diberikan oleh perusahaan.

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan tujuh ciri pokok yang bisa mewakili pokok dari budaya organisasi yakni inovasi dan cara mengambil risiko, fokus pada hal yang rinci, berorientasi pada capaian, berorientasi pada individu, berorientasi pada kelompok, agresif, dan keseimbangan. Sedangkan menurut Luthans (2002) menjelaskan bahwa kepribadian yang utama pada *culture* organisasi yakni peraturan sikap, moral, nilai, filosofis, dan suasana organisasi.

Capaian penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang sudah dilaksanakan Boy dan Ari (2012) mengatakan tingginya dampak budaya organisasi atas *performance* kerja pegawai pada Unit *Network Management System* Divisi Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Yaitu signifikan dan positif yang bermakna besar kecilnya *performance* kerja pegawai selaku dampak dari besar kecilnya budaya organisasi yang beroperasi. Demikian ini bisa diambil simpulan bahwa besarnya mutu *culture* organisasi yang beroperasi sehingga akan memberikan peluang yang tinggi untuk terwujudnya *performance* kerja pegawai dan berlaku sebaliknya pada Unit *Network Management System* Divisi Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kecilnya mutu *culture* organisasi yang beroperasi sehingga berpeluang untuk kecilnya *performance* kerja yang ada.

Hasil penelitian dari Ida dan Agus (2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan atas *performance* kerja, maknanya *culture* organisasi adalah capaian kebiasaan yang memberikan dampak kepada sekelompok orang pada lingkup organisasi tersebut, yang akan menciptakan tanggapan subjektif keseluruhan terkait organisasi sesuai dengan aspek seperti sikap saling menghargai, risiko, tekanan dalam kelompok dan dorongan individu, anggapan ini akan jadi *culture* atau karakteristik organisasi itu yang bisa mendorong dan memberikan dampak pada *performance* kerja dan membentuk *culture* yang kokoh.

Hasil penelitian dari Jufrizen et al (2021) menjelaskan bahwa *culture* organisasi berdampak positif dan signifikan atas *performance* kerja. Maknanya *culture* organisasi adalah aspek utama yang memberikan pengaruh pada kualitas kerja, dikarenakan dengan melakukan *culture* organisasi yang dilakukan pada tiap karyawan dengan baik sehingga akan terwujud pengembangan *performance* kerja karyawan. Demikian ini memperlihatkan bahwa *culture* organisasi wajib dilakukan dengan amat baik untuk memelihara nilai industri dan memelihara lingkungan kerja yang baik untuk capaian kerja yang baik pula.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *performance* kerja karyawan di PT. X di Gresik. Artinya semakin tinggi pengaruh budaya organisasi maka semakin tinggi pula *performance* kerja karyawan, dan sebaliknya. Sumbangan efektifitas pengaruh budaya organisasi terhadap *performance* kerja karyawan sebesar 36,6% sedangkan 63,4% sisanya merupakan faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaludin, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmiah EKONOMIKA*, 13(2), 1–16. <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/621>
- Anshari, H., Masjaya., & Amin, J. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Refrom*, 2(3), 397-409. <http://dx.doi.org/10.52239/jar.v2i3.528>
- Baba, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191>
- Burhanudin. (2021). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Dalimunthe, M. H., Fachrina, R., & Suhairi, S. (2021). Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 54–63. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i2.494>
- Duwit, F. (2015). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 130–141.
- Dwi, R. (2009). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Performansi Kerja Pada Karyawan.
- Ernika, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 87–101.
- Hofsrade, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model In Context. *Online Readings In Psychology And Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919/1014>
- Lidiawati, L. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. 8(2), 218–236.
- Management, P., Ekonomi, F., Batanghari, U., Magister, P., Univeristas, M., & Buana, M. (2020). *ARTICLE INFORMATION received: 18. 1(4)*, 645-662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Mahadika, C., & Hadi, M. A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnal Equilibiria*, 5(1), 51–63.
- Nadhiroh, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara). <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/15763>
- Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Putri,S, N. (2014). Komunikasi Organisasi Dalam Mensosialisasikan Budaya Organisasi Prinsip 46 PT. Bank Negara Indonesia (persero) TBK. Kantor Cabang Utama Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 2(2), 385–399. [https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/08/JURNAL_NIA_UPLOAD_\(08-16-14-01-44-32\).pdf](https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/08/JURNAL_NIA_UPLOAD_(08-16-14-01-44-32).pdf)
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rudiantoro, Y. (2017). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 54. <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i1.701>
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Siti, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator. (Studi si PTPN X Pabrik Gula Tjoekir).

- Siwi, G. A., Tewel, B., & Trang, I. (2020). 28023-57545-1-Sm. *Jurnal EMBA*, 8(1), 617–626.
- Suparno. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Parameter*, 4(1), 65–78. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.33>
- Sutrisno, E. (2017). Pengaruh Pengembangan Sdm dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia Di Gresik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(4), 455. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i4.2089>
- Suzanto, B., & Solihin, A. (2012). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Network Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Entrepreneurship*, 6(2), 64–76.
- Wardianti, R. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dnas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. (Kuesioner Penelitian).
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>