

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KRUISNODE PIANO HOUSE (KRUISNODE) BANDUNG

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KRUISNODE PIANO HOUSE (KRUISNODE) BANDUNG

Merina Sekar Putri Satriani¹, Fetty Poerwita Sary, Dr., SS., M.Pd²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Telkom University

satrianimerina@students.telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam mencapai tujuan organisasi, salah satu hal yang menjamin kelangsungan hidup organisasi agar dapat berjalan lancar adalah pegawai-pegawai yang memiliki kinerja optimal. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja, antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, dan budaya organisasi. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai budaya organisasi, tingkat kinerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kruisnode Piano House (Kruisnode) Bandung.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kausal, yaitu menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke 50 pegawai Kruisnode. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan persamaan regresi linier sederhana. Dari hasil analisis statistik deskriptif diperoleh rata-rata persentase budaya organisasi sebesar 78,69% dengan kategori kuat dan persentase kinerja pegawai sebesar 78,38% dengan kategori tinggi. Sementara persamaan regresi linier sederhana menyatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai secara positif. Terdapat pengaruh sebesar 18,50% antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan 81,50% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Human resources are the most important aspect in achieving the organization goals, one thing that ensures the viability of organization to run smoothly is the employees who have optimal performance. Factors that can affect the performance are job satisfaction, organizational commitment, leadership, safety, and organizational culture. The purpose of this study is to determine employee perceptions of organizational culture, employee performance levels, and how big the influence of organizational culture on employee performance in Kruisnode Piano House (Kruisnode) Bandung.

This study used causal research, that is determine causal relationship between organizational culture (X) variable to employee performance (Y) variable. Datas are obtained by distributing questionnaire to 50 Kruisnode employees. This study used descriptive statistical analysis and simple linear regression equation to process the data. Based on descriptive statistical analysis results, obtained the average percentage 78,69% of organizational culture with strong category and the percentage of employee's performance is 78.38% with high category. While the simple linear regression equation showed that the organizational culture positively affects the employee's performance. The effect of organizational culture on employee performance is 18.50%, while 81.50% influenced by other factors beyond the variables in this research.

Keywords : Organizational Culture, Employee Performance.

1. ` Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam suatu organisasi yang bergerak di bidang jasa pendidikan, keterlibatan sumber daya manusia pada organisasi tersebut terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Salah satu hal yang menjamin kelangsungan hidup organisasi agar dapat berjalan lancar adalah pegawai-pegawai yang memiliki kinerja optimal. Untuk menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja optimal membutuhkan proses yang tidak sebentar. Secara umum kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal (kepuasan kerja dan komitmen organisasional) dan faktor eksternal (kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, dan budaya organisasi) [25]. Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal dan kondusif, maka jajaran manajemen bertugas untuk menciptakan, mempertahankan, dan memperkuat nilai-nilai, norma-norma, peraturan-peraturan serta fungsi dan tujuan organisasi. Implementasi efektif terkait hal-hal tersebut akan menghasilkan pegawai yang berkinerja tinggi dan mampu meningkatkan intensitas prestasi kerja pegawai lebih baik.

Budaya organisasi dapat dikatakan kuat atau lemah, bergantung pada variabel yang berlaku di dalam organisasi. Variabel-variabel tersebut dapat berupa ketaatan pegawai terhadap peraturan, komitmen individual dalam mencapai tujuan, dan pencapaian target kerja sesuai tenggat waktu. Budaya organisasi terkait dengan lingkungan kerja, sehingga dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tanpa adanya budaya organisasi, pegawai cenderung tidak melaksanakan tugas dengan baik, dikarenakan kurangnya ketegasan terhadap komitmen. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan [25].

Konsep dan definisi budaya organisasi yang efektif berbeda antara satu pakar dengan pakar lainnya. Ukuran yang paling banyak digunakan untuk mengukur keefektifan budaya dalam organisasi adalah seberapa jauh unit organisasi berhasil menunaikan tugas serta pencapaian sasarannya dan menyelesaikan masalah-masalah di dalam dan diluar organisasi serta mampu beradaptasi di segala kondisi.

Kruisnode Piano House (Kruisnode) merupakan lembaga jasa pendidikan yang bergerak di bidang musik dan didirikan oleh seorang guru privat piano. Saat ini Kruisnode sudah memiliki 3 cabang yang berada di Cihapit, Laswi, dan Kolenang. Namun cabang di Kolenang tidak terlalu aktif, bahkan cenderung tidak aktif. Jasa-jasa yang ditawarkan oleh Kruisnode yaitu kursus piano, gitar, biola, *saxophone*, *drum*, *bass*, *composition*. Guna merealisasikan visi, misi, dan tujuan, Kruisnode menetapkan peraturan bagi pegawai. Hal ini dapat digunakan sebagai alat ukur budaya organisasi di Kruisnode dan pembatas kebiasaan-kebiasaan yang ada pada diri masing-masing pegawai.

Pada dasarnya pegawai yang nyaman dengan lingkungan kerja, pekerjaan, atasan, dan rekan kerja akan memiliki tingkat kepuasan tinggi yang berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam banyak penelitian karena dapat memberikan dampak signifikan terhadap tingkat prestasi yang tinggi, keuntungan bagi diri sendiri, absensi pegawai, keberhasilan organisasi, promosi pegawai ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, peningkatan gaji, dan menurunnya kemungkinan untuk didemosikan.

Kruisnode mengukur kinerja pegawai dengan kehadiran (absensi) dan banyaknya jumlah murid yang mengikuti kursus. Data kehadiran (absensi) adalah salah satu acuan dalam mengukur kuat atau lemahnya budaya organisasi dan tinggi rendahnya kinerja pegawai Kruisnode, data kehadiran efektif memengaruhi pencapaian tujuan Kruisnode. Sedangkan untuk jumlah murid di Kruisnode, pada tahun 2012-2013 mengalami penurunan yang disebabkan adanya libur sekolah dan sistem yang belum berjalan sempurna. Namun, setelah sistem sudah berjalan sebagaimana mestinya, kinerja guru-guru yang mengajar meningkat dan jumlah murid bertambah kecuali pada saat libur.

Kesimpulan dari pernyataan tersebut adalah budaya organisasi merupakan hal penting dalam menjalankan suatu organisasi, meningkatkan kinerja, dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri pegawai dengan saling memotivasi. Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, fakta, dan informasi yang berkaitan dengan persepsi pegawai mengenai budaya organisasi, tingkat kinerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kruisnode Piano House Bandung. Pembatasan penelitian ini juga digunakan pada penyebaran dan pengisian kuesioner yang dilakukan terhadap 50 guru Kruisnode.

2. Dasar Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sunyoto [24] “manajemen sumber daya manusia pada umumnya digunakan untuk memperoleh tingkat pengembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja”. Sedangkan menurut teori Ivancevich [7] “*Human resources management (HRM) is specifically charged with programs concerned with people- the employees. Human resource management is the function performed in organizations that facilitates the most effective use of people (employees) to achieve organizational and individual goals*” yaitu Pengelolaan sumber daya manusia yang diisi dengan program terspesifikasi kepada masalah (yang berhubungan dengan) pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia adalah fungsi yang ditampilkan dalam organisasi yang kebanyakan terfasilitasi penggunaannya secara efektif terhadap pegawai untuk mencapai cita-cita organisasi maupun perseorangan.

2.2 Budaya

Secara etimologi budaya atau *culture* berasal dari budi, yang diambil dari bahasa sansekerta, artinya kekuatan budi atau akal, sehingga budaya diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan akal. Sedangkan *culture* dari bahasa Inggris yang berasal dari bahasa Latin, yaitu *colere* yang berarti mengolah dan mengerjakan tanah pertanian. Pengetahuan mengenai budaya semakin berkembang melalui pemahaman-pemahaman dan keyakinan-keyakinan yang ada. Budaya didefinisikan sebagai bauran dari set nilai-nilai, keyakinan, persepsi, dan pengomunikasian mengenai perilaku yang menjadi tuntunan bagi orang-orang [1].

2.3 Organisasi

Organisasi adalah sistem peran, aliran aktifitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang didesain untuk mencapai tujuan bersama [26]. Menurut Robbins & Judge [14] “*organization is a consciously coordinated social unit, composed of two or more people, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals*”. Kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, dikerjakan atas dasar relatif terus-menerus demi mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi yang baik dan efektif tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan yang baik. Sedangkan manajemen yang baik membutuhkan pemimpin yang baik pula dan didukung oleh budaya yang menopang pengelolaan organisasi tersebut.

2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Beberapa ahli memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi, para ahli tersebut antara lain Armstrong dalam Torang [26], Jones dalam Yasin [29], Torang [26], Sudarmanto [22], Robbins & Judge [14], Thompson dan Stickland dalam Torang [26], Yilmaz dalam Mujeeb, Tahir, & Shakil [12], Kasali dalam Yasin [29], Anderson dan Anderson dalam Yasin [29], Gordon and Cummins dalam Uddin, Luva, & Hossian [27]. Dari berbagai definisi yang dikutip tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dasar atau keyakinan mengenai elemen-elemen budaya yang terdapat dalam suatu organisasi berupa persepsi, perasaan, pemikiran, peraturan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dipandang sebagai karakteristik inti sebagai dasar individu untuk beraktifitas dalam organisasi dan dikembangkan oleh anggota organisasi sebagai pedoman bagi tingkah laku pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi secara internal maupun eksternal.

2.5 Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi-dimensi yang mampu memengaruhi kuat lemahnya budaya organisasi menurut Hofstede dalam Mohamed *et.al* [11] dibagi menjadi 4 (empat), yaitu : *Uncertainty Avoidance* (Pengelakkan terhadap Ketidakpastian), *Masculinity – Femininity* (Maskulinitas - Feminitas), *Power Distance* (Perbedaan Kekuasaan), *Individualism – Collectivism* (Individualitas - Kolektivitas).

2.6 Kinerja

Kinerja pegawai pada organisasi sering menjadi isu penting bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Para ahli memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai kinerja pegawai, beberapa ahli yang mendefinisikan kinerja pegawai antara lain adalah Widodo [28], Bernardin dalam Sudarmanto [22], Rivai dalam Dahniar [3], Torang [26], Prawirosentono dalam Yasrie [30], dan lainnya. Berdasarkan definisi-

definisi di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pada pegawai dibutuhkan proses yang cukup panjang dan bertahap. Pegawai harus mampu mengomunikasikan sesuatu secara jelas, individu mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, mengetahui apa yang dikerjakan dan bagaimana pelaksanaannya, seberapa tinggi kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan pegawai mengetahui dengan jelas tujuan dari organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memengaruhi kemajuan dan perkembangan organisasi.

2.7 Dimensi Kinerja Pegawai

Tingkat pencapaian pelaksanaan tugas seseorang, evaluasi kinerja pegawai (perorangan maupun kelompok), dan evaluasi kinerja organisasi itu sendiri membutuhkan tolok ukur sebagai alat pembanding kinerja sekarang dengan kinerja sebelumnya. Simanjuntak [21] mengemukakan bahwa dimensi tolok ukur kinerja ada 5 (lima), antara lain : Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Kecepatan, Nilai dan Biaya, Dinyatakan dalam prestase atau indeks. Miner dalam Sudarmanto [22] mengemukakan 4 (empat) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu : Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu dalam kerja, dan Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.8 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

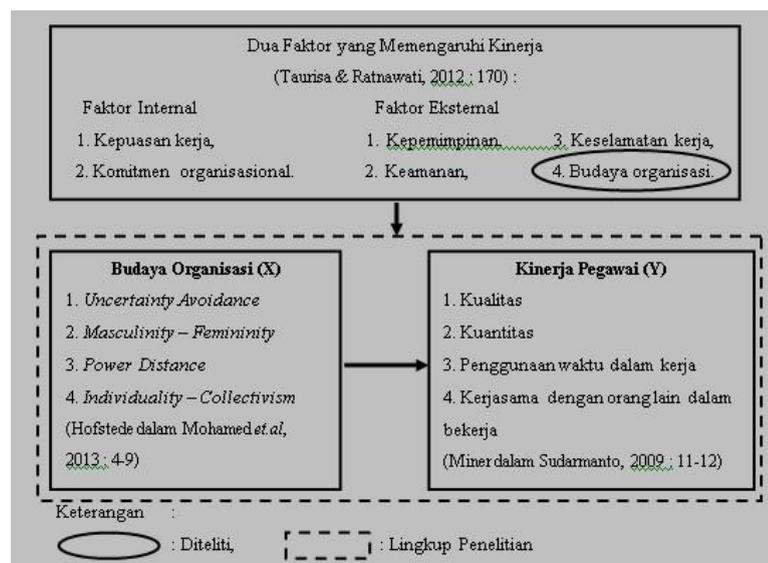
Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan eksternal dan internal organisasi, termasuk budaya organisasi. Marcoulides dan Heck dalam Yasin [29] mengemukakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memengaruhi budaya organisasi melalui aktifitas-aktifitas manajemen yang secara langsung ditujukan untuk memengaruhi determinan faktor dari budaya organisasi. Pembentukan budaya organisasi yang adaptif dan transformatif merupakan suatu langkah manajemen yang strategis dan taktis untuk membangun organisasi secara berkelanjutan, memungkinkan individu-individu untuk saling berinteraksi dan berintegrasi serta meningkatkan kinerja. Dengan adanya budaya organisasi maka pegawai akan merasa terhubung, terkait, dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal bagi organisasi.

2.9 Referensi Penelitian

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai, antara lain : Taurisa & Ratnawati [25], Widodo [28], Yasrie [30], Porwani [13], Mohamed, *et.al* [11], dan Shahzad, Iqbal, & Gulzar [20]. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan.

2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran terkait budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat digambarkan, seperti pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah *null and alternate hypothesis* (hipotesis nol dan alternatif). Dengan uraian sebagai berikut :

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kruisnode Piano House (Kruisnode) Bandung.

H_1 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kruisnode Piano House (Kruisnode) Bandung.

2.12 Jenis Penelitian, Variabel Penelitian, dan Skala Pengukuran

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal, yaitu menentukan hubungan sebab-akibat yang definitif antara variabel independen Budaya Organisasi dan variabel dependen Kinerja Pegawai. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya [23]. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 1 berikut.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item	Skala	
Budaya Organisasi (X) (Hofstede dalam Mohamed <i>et al.</i> , 2013 : 4-9)	Uncertainty Avoidance (Pengelakkan terhadap Ketidakpastian)	Rasa Aman	1, 2	Ordinal	
		Kejelasan Organisasi	3, 4	Ordinal	
		Tingkat Stress	5, 6	Ordinal	
	Masculinity - Femininity (Maskulinitas - Feminitas)	Kekuasaan pada Organisasi (M)	7, 8	Ordinal	
		Penghargaan dan Dukungan (M)	9, 10, 11	Ordinal	
		Hubungan dengan Atasan (F)	12, 13	Ordinal	
		Perlindungan Tenaga Kerja (F)	14, 15	Ordinal	
	Power Distance (Perbedaan Kekuasaan)	Pengambilan Keputusan	16, 17	Ordinal	
		Saling Bergantung	18, 19	Ordinal	
	Individualism - Collectivism (Individualitas - Kolektivitas)	Penyelesaian Konflik	20, 21	Ordinal	
		Hubungan Antar Pegawai	22, 23, 24	Ordinal	
		Dukungan dan Perhatian Antar Pegawai	25, 26	Ordinal	
	Kinerja Pegawai (Y) (Miner dalam Sudarmanto, 2009 : 11-12)	Kualitas	Pegawai Saling Melindungi dan Setia	27, 28, 29, 30	Ordinal
			Tingkat Kesalahan	31, 32	Ordinal
Keterampilan yang dimiliki			33, 34	Ordinal	
Kesesuaian			35, 36	Ordinal	
Kesiapan Pegawai			37, 38	Ordinal	
Kuantitas		Kemampuan	39, 40	Ordinal	
		Tepat Waktu dalam Pekerjaan	41, 42	Ordinal	
Penggunaan Waktu dalam Kerja		Bekerja sesuai Target	43, 44	Ordinal	
		Kehadiran Pegawai	45, 46	Ordinal	
Kerjasama dengan Orang Lain dalam Bekerja		Memiliki Kesadaran Tinggi	47, 48	Ordinal	
	Kesediaan dan Terbuka	49, 50	Ordinal		

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

2.13 Skala Pengukuran dan Skala Instrumen

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal (*ordinal scale*) tidak hanya mengategorikan variabel-variabel untuk menunjukkan perbedaan diantara berbagai kategori, tetapi juga mengurutkan kedalam beberapa cara dengan banyaknya variabel untuk berbagai kategori yang digunakan berdasarkan pilihan [19]. Dalam penelitian ini skala instrumen yang digunakan adalah Skala *Likert*. Skala *likert* (*likert scale*) didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik [19]. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai tingkatan dengan skor tertentu, yaitu : Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

2.14 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kruisnode Piano House (Kruisnode) Bandung yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*). Sampel Jenuh (*sensus*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil [23].

2.15 Jenis Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Data dibagi dalam 2 jenis yaitu kualitatif dan kuantitatif, dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer (pengumpulan data

dan informasi melalui responden) dan data sekunder (pengumpulan data dan informasi melalui literatur, karya ilmiah, data perusahaan, dan sebagainya).

2.16 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 50 pegawai yang bekerja di Kruisnode Piano House (Kruisnode) Bandung. Guna mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan dalam penghitungan validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan *SPSS for Windows* versi 21.0 untuk pengolahan data. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	423	185	Valid
2	287	185	Valid
3	450	185	Valid
4	653	185	Valid
5	247	185	Valid
6	298	185	Valid
7	262	185	Valid
8	225	185	Valid
9	566	185	Valid
10	468	185	Valid
11	711	185	Valid
12	773	185	Valid
13	728	185	Valid
14	529	185	Valid
15	585	185	Valid
16	767	185	Valid
17	797	185	Valid
18	759	185	Valid
19	676	185	Valid
20	279	185	Valid
21	379	185	Valid
22	367	185	Valid
23	441	185	Valid

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
31	465	185	Valid
32	361	185	Valid
33	668	185	Valid
34	540	185	Valid
35	248	185	Valid
36	558	185	Valid
37	424	185	Valid
38	268	185	Valid
39	750	185	Valid
40	654	185	Valid
41	437	185	Valid
42	699	185	Valid
43	619	185	Valid
44	653	185	Valid
45	566	185	Valid

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,858	0,70	Baik
Kinerja Pegawai	0,797	0,70	Bisa Diterima

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Menggunakan *SPSS for Windows* versi 21.0

2.17 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum [23]. Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan persentase dari persepsi pegawai Kruisnode mengenai budaya organisasi dan kinerja, sehingga dapat dilihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kruisnode melalui teknik penyebaran kuesioner. Dalam analisis statistik parametrik diisyaratkan bahwa data yang diolah minimal berskala interval. Sedangkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner dalam penelitian ini mempunyai skala ordinal. Oleh karena itu, hasil data yang diperoleh dalam skala ordinal tersebut harus ditransformasikan menjadi data dalam skala interval dengan menggunakan teknik transformasi yang paling sederhana yaitu *Methods of Successive Internal* (MSI).

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik statistik. Jika model regresi telah memenuhi pengujian dasarnya untuk persyaratan uji asumsi klasik berarti persamaan yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias. Asumsi klasik utama terdiri atas uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen diubah-ubah. Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal data variabel independen dengan satu variabel dependen [23]. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX \quad (1)$$

2.18 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Sederhana. Pengujian hipotesis dapat didasarkan dengan menggunakan dua hal, yaitu tingkat signifikansi atau probabilitas (α) dan tingkat kepercayaan [16]. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi adalah probabilitas melakukan kesalahan menolak hipotesis ketika hipotesis tersebut benar. Tingkat

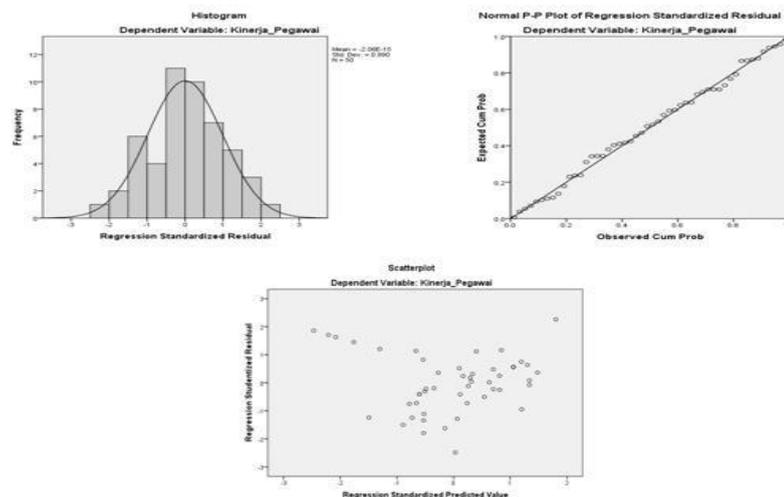
signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Tingkat kepercayaan umumnya adalah 95%, maksudnya tingkat dimana sebesar 95% nilai sampel akan mewakili nilai populasi dimana sampel berasal dari pengujian dua hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a/ H_1). Dalam penelitian ini pengujian keberartian model menggunakan Uji Statistik F. Distribusi ini digunakan untuk menguji apakah dua sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama, dan juga digunakan ketika hendak membandingkan beberapa rata-rata populasi secara bersamaan.

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen [6]. Kelemahan dasar penggunaan koefisien determinasi ini adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik.

3. Pembahasan

3.1 Hasil Analisis Data

Berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan *SPSS for Windows* versi 21.0 diperoleh hasil bahwa secara deskriptif asumsi normalitas (kurva berbentuk lonceng), linieritas (sebaran data mengikuti garis diagonal), dan homoskedastisitas terpenuhi (data menyebar di sekitar angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu). Hasil tersebut dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2. Hasil Analisis Data Menggunakan *SPSS for Windows* versi 21.0

3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 18,50%. Hal ini menjelaskan bahwa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 18,50%, sedangkan 81,50% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar variabel yang diteliti, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, kompensasi, dan lain-lain. Hasil data menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan secara statistik. Kesimpulan dari hasil analisis data, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan, parsial dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai walaupun nilai pengaruh itu kecil (18,50%).

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan yakni terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, hal tersebut menunjukkan bahwa jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau lembaga kuat maka kinerja pegawai akan tinggi. Kerjasama antar pegawai akan membentuk budaya yang baik dan kuat. Namun, beberapa faktor perlu diperbaiki dan diperhatikan, seperti pegawai yang terlalu santai dalam bekerja, pegawai fokus pada hasil akhir tanpa melihat proses yang terjadi dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut dapat diperbaiki jika atasan mampu tegas dan memantau pekerjaan-pekerjaan pegawai di waktu tertentu agar pekerjaan yang dilakukan pegawai selaras dengan tujuan perusahaan atau lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alharbi, Mohammad A., & Alyahya, Mohammed S. (2013). Impact Of Organizational Culture on Employee Performance, *International Review of Management and Business Research*. **2 : 1** 168-175
- [2] Dahniar. (2012). Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan dan Staf Tenaga Pengajar di STMIK Banjarbaru), *Jurnal Spread*. **2 : 1** 25-32
- [3] Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- [4] Ernawan, Erni R. (2011). *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20 -6/E*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management -11/E*. Boston: McGraw Hill.
- [7] Kaswan.(2011).*Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Mangkunegara, Anwar P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [9] Mangkunegara, Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [10] Mohamed, Ramesh K.M.H, *et.al.* (2013). The Impact of an Organization's Culture towards Employees' Performance: A Study on the Frontline Hotel Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*. **3 : 8**, 1-28
- [11] Mujeeb, E.U., Tahir, M.M., & Shakil, M.A. (2011). Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan. *Journal of Competitiveness, Issue*. **4** 78-86
- [12] Porwani, S. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Tambang Batubara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim, *Jurnal Ilmiah*. **2 : 2**
- [13] Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior -14/E*. Harlow: Pearson Education.
- [14] Riduwan, & Kuncoro, Engkos A. (2011). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS): Tuntunan Praktis dalam Menyusun Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [16] Sarwono, Jonathan & Martadiredja, Tutty. (2008). *Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta : Andi.
- [17] Sekaran, Uma. (2007). *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis) Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- [18] Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis) Buku 2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach -5/E*. Chiches: John Wiley & Sons.
- [20] Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013), Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan, *Journal of Business Studies Quarterly*. **5 : 2** 56-64
- [21] Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [22] Sudarmanto. (2009). *Kinerja & Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [23] Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [25] Taurisa, C.M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada : PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. **19 : 2** 170-187
- [26] Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [27] Uddin, M.J., Luva, R.H., & Hossian, S.M.M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh, *International Journal of Business and Management*. **8 : 2** 63-77
- [28] Widodo, Tri. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja, *Among Makarti*. **3 : 5** 14-35
- [29] Yasin, Mahmuddin.(2013).*Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)*.Jakarta Selatan:Expose.
- [30] Yasrie, Arfie. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*. **5 : 2** 229-234

