

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA DAN UMUM PT. POS INDONESIA
(PERSERO) BANDUNG**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT HUMAN RESOURCH AND GENERAL DIRECTORATE PT. POS
INDONESIA (PERSERO) BANDUNG***

Ahmad Rizky Septian¹⁾, Alini Gilang²⁾

^{1,2,3)}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾Ahmadrizkyseptian@gmail.com, ²⁾alinigilang@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif-kausal dengan metode penelitian kuantitatif, yang diperoleh dengan menggunakan metode sampling jenuh. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sebesar 75,51%, sedangkan sisanya sebesar 24,49% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

This research was conducted to determine the effect of organizational culture on the performance of employees of the directorate of human resources and general at PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. The purpose of this research is to find out and analyze how much influence the organizational culture has on the performance of employees of the directorate of human resources and general at PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung both simultaneously and partially. This research uses descriptive-causal research with quantitative research methods, which are obtained using saturated sampling methods. The data obtained were analyzed using simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a simultaneous significant effect between organizational culture on the performance of employees of the directorate of human resources and general at PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung amounted to 75.51%, while the remaining 24.49% was influenced by factors not examined in this study.

Keywords: *organizational culture, employee performance, human resources*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu fungsi pendukung yang berperan sangat penting dalam kelancaran proses pengelolaan kinerja perusahaan. Seperti yang disampaikan Sunyoto (2015:1) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan tetap positif dan tujuan perusahaan bisa tercapai.

PT. Pos Indonesia (Persero) saat ini mengalami masa yang cukup bagus, hal ini terlihat dimana perusahaan melakukan suatu inovasi dalam produk dan jasanya antara lain pembangunan Postshop yang merupakan pengembangan bisnis ritel yang diimplementasikan untuk merubah pandangan dari mata masyarakat tentang Kantorpos konvensional menjadi Kantorpos modern dengan pola layanan one stop shopping, yaitu Postal Services (jasa ritel) berupa layanan pengiriman surat, paket, jasa keuangan, penjualan *Postal items* (meterai, prangko, produk filateli dan lain-lain), layanan *Online Shopping*. Selain itu, saat ini PT. Pos Indonesia (Persero) dapat

bersaing dengan perusahaan jasa lain untuk memberikan yang terbaik kepada konsumen. Dalam kegiatan usahanya, PT. Pos Indonesia (Persero) tidak terlepas dari permasalahan internal, baik itu permasalahan kecil atau besar. Permasalahan yang terjadi dapat menimbulkan jalannya komunikasi antar karyawan menjadi terganggu dan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, namun permasalahan tersebut jangan sampai mempengaruhi kinerja karyawan. Kecenderungan kinerja karyawan yang belum optimal terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Basuki Rakhmat selaku Manager bagian Knowledge Management, “Budaya organisasi pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum ini masih belum sepenuhnya diterapkan. Menurutnya budaya berkaitan dengan perilaku karyawan, untuk itu tidak mudah bagi perusahaan untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan perusahaan, tetapi perusahaan terus berusaha untuk terus mengevaluasi budaya perusahaan agar dapat diterima oleh karyawan dan membentuk mereka menjadi pribadi yang sesuai dengan budaya perusahaan. Ketika pribadi mereka telah sesuai dengan budaya perusahaan yang kami terapkan maka akan mudah bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung untuk mencapai tujuannya”. Budaya organisasi yang diterapkan di dalam perusahaan diberi nama cinta pos. Cinta pos merupakan akronim yang mempunyai makna bahwa perusahaan melayani terhadap kepuasan pelanggan melalui pelayanan terbaik (Customer orientation) dilandasi dengan prinsip-prinsip integritas (Integrity), hubungan kerja atau relasi (Networking), kerjasama yang positif untuk mencapai Visi Misi Organisasi (Teamwork), dan tanggung jawab (Accountable), dilakukan dengan sikap profesional (Professional) dalam usaha mewujudkan keinginan menjadi yang terbaik (Obsessed), namun tetap menjaga nilai-nilai spiritual (Spiritual).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi budaya organisasi pada direktorat sumber daya manusia dan umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung ?
2. Bagaimana kinerja karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka beberapa tujuan penelitian akan didapat sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi budaya organisasi pada direktorat sumber daya manusia dan umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, memberi penghargaan, dan penilaian (Sedarmayanti, 2016:37).

2.2 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2015:354).

Menurut Robbins dan Judge (2015: 355) menyatakan tujuh dimensi utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, indikator ini menjelaskan tentang sejauh mana tingkat para pekerja didorong untuk menjadi karyawan yang inovatif dan berani dalam mengambil resiko.
- b. Memperhatikan detail, indikator ini menjelaskan tentang sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail.
- c. Orientasi hasil, indikator ini menjelaskan tentang sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

- d. Orientasi orang, indikator ini menjelaskan tentang sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek (manfaat) hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- e. Orientasi pada tim, indikator ini menjelaskan tentang tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim dibandingkan dengan individu.
- f. Agresifitas, indikator ini menjelaskan tentang sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan, kompetitif dan disiplin untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- g. Stabilitas kerja, indikator ini menjelaskan tentang sejauh mana kegiatan menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.3 Kinerja Karyawan

kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2015:2).

Menurut Mangkunegara dalam Arianty (2014:147) dimensi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d. Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

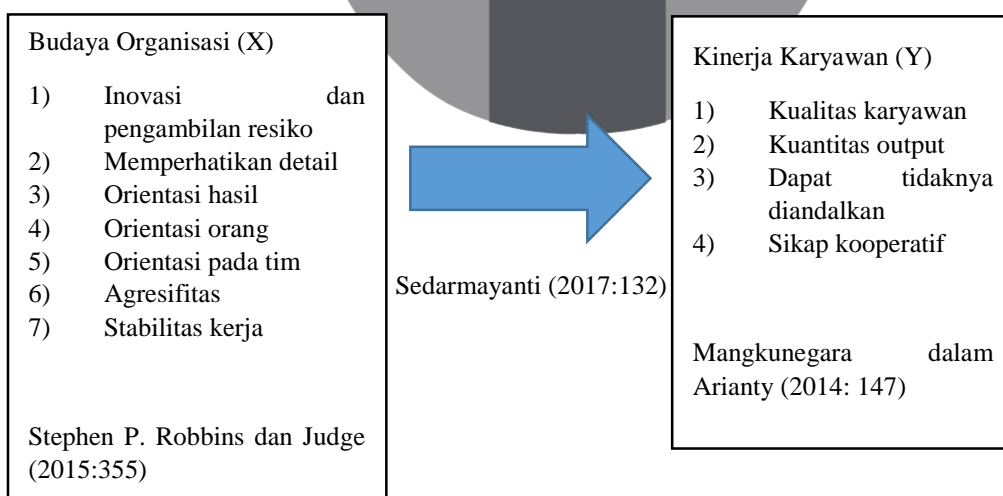
2.4 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam budaya organisasi kinerja individu diketahui memiliki pengaruh yang sangat besar, jika sebuah organisasi memiliki budaya yang baik, maka kepuasan kerja akan menjadi lebih tinggi dan kinerja karyawan otomatis akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila sebuah organisasi memiliki budaya yang kurang baik, maka kemungkinan besar akan mengalami penurunan dalam kinerja pada sebuah organisasi.

Sedarmayanti (2017:132) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi, budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai, mendukung atau tidak mendukung. Sebagian besar pakar organisasi dan peneliti mengakui, bahwa budaya organisasi mempunyai efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif kausalitas dengan metode kuantitatif.

3.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3.3 Sampel

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan *non probability sampling*. Sampel yang digunakan adalah 35 orang karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert.

4. Hasil Penelitian

4.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 24, dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan di dalam penelitian ini valid, karena nilai validitas yang di dapat lebih besar dari 0,361.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 1.

Hasil Reabilitas Budaya Organisasi		
Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
0,906	14	Reliabel

Tabel 2.

Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
,797	9	Reliabel

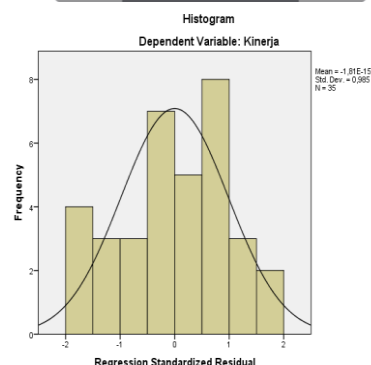
Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 22, dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima atau reliable, karena nilai realibilitas yang didapat lebih besar dari 0,60.

4.3 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Budaya Organisasi dengan jumlah 14 pernyataan secara keseluruhan berada pada kategori Baik dengan perolehan skor sebesar 70,3%. Variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah sembilan pernyataan secara keseluruhan berada pada kategori Baik dengan perolehan skor sebesar 78,2%.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram

Berdasarkan gambar 3 di atas menjelaskan bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal. Dapat dilihat dari grafik gambar 3 yang membentuk pola lonceng dan tidak miring ke kanan atau ke kiri.

4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2014:287) mengemukakan analisis regresi linier sederhana merupakan didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,421	,223	1,887	,068
	Budaya Organisasi	,796	,079	,869	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,421 + 0,796 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Apabila variabel budaya organisasi bernilai nol maka kinerja pengurus bernilai 0,421 satuan. Koefisien X (b) = 0,796. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

4.6 Koefisien Determinasi

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,754	,747	,28668

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Devendent Variable, kinerja karyawan

Rumus koefisien determinasi adalah $Kd = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai r^2 adalah 0,886. Maka perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,869^2 \times 100\%$$

$$= 75,51\%$$

Berdasarkan perhitungan pada tabel (nomor) koefisien determinasi nilai perolehannya sebesar 75,51%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh manfaat pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,51%, sedangkan sisanya sebesar 24,49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya organisasi yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) secara keseluruhan dalam kategori baik dengan presentase 70,3%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) berhasil menerapkan budaya organisasi kepada karyawannya dengan dimensi yang memiliki presentase paling tinggi adalah dimensi Inovasi dan Pengambilan Resiko sebesar 79,9%, dan dimensi yang terendah adalah dimensi Orientasi Orang sebesar 67,7%.
- Kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT Pos Indonesia (Persero) dalam kategori baik dengan presentase 78,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki kinerja karyawan yang baik dengan dimensi yang memiliki presentase paling tinggi adalah dimensi Sikap Kooperatif sebesar 82,5% dan dimensi yang terendah adalah dimensi Kualitas Kerja sebesar 74,8%.

- c. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data dapat diketahui bahwa variabel independen (X) yaitu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 75,51%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat 2 aspek yang perlu mendapatkan perhatian perusahaan, yaitu:

- a. Berdasarkan tanggapan responden variabel budaya organisasi mengenai dimensi orientasi orang yaitu sebesar 67,7%, oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan edukasi maupun pemahaman kembali tentang kebijakan atau peraturan perusahaan dengan cara seperti bertatap muka secara langsung dengan rutin antara pimpinan dengan staff maupun bawahan, supaya kebijakan perusahaan tersebut dapat dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan.
- b. Berdasarkan tanggapan responden variabel kinerja yang memiliki nilai terendah adalah dimensi kualitas kerja yaitu sebesar 74,8%, oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan seperti workshop, diklat maupun pelatihan lainnya sehingga karyawan dapat mengembangkan skill atau dapat menyesuaikan dengan prosedur kerja di perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- c. Karena budaya organisasi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan maka disarankan PT. Pos Indonesia (Persero) untuk meningkatkan penerapan dan pengawasan Budaya Organisasinya. Untuk meningkatkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan bersama seperti outbound yang melibatkan antar karyawan-karyawan Direktorat SDM dan Umum dalam kegiatan tersebut, yang nantinya kebersamaan tersebut akan muncul pada diri karyawan. Dengan adanya rasa kebersamaan yang terjalin satu sama lain dapat menumbuhkan kinerja bagi diri karyawan.

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan variabel yang berbeda diluar variabel ini seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan.
- b. Objek penelitian, ruang lingkup penelitian, dan metode yang dipakai akan memberikan hasil penelitian yang berbeda, sehingga peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arianty, Nel. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014.
- [2] Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Robbins, Stephen. P., dan Judge, Timothy. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- [4] Sugiyono. (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Sedamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [6] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [7] <https://www.posindonesia.co.id/id> (Diakses pada 03 Febuari 2019)

