

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung

The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Bandung Vocational Training Center and Productivity (BBPVP)

Indah Siti Romdoniah¹, Anita Silvianita¹

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, indahsitr@student.telkomuniversity.ac.id

²Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Companies are currently competing to improve employee performance so that companies can survive during increasingly fierce competition. One of the efforts to improve performance, namely by caring for and managing human resources properly to produce good quality resources and can improve employee performance in the company. This study was conducted with the aim of knowing and analyzing how the condition of organizational culture and the quality of employee performance. The method used in this research uses quantitative methods with the type of descriptive-causality research method. Then for sampling using the method of saturated sampling, with the number of respondents 172 people. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of descriptive analysis with the help of the SPSS version 29 application, it is explained that the results showed that the organizational culture and employee performance of BBPVP Bandung were included in the very good category. the results of hypothesis testing, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at BBPVP Bandung. Based on the coefficient of determination, organizational culture affects employee performance with a 15% contribution value and the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords-Human Resources, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Perusahaan saat ini berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja, yaitu dengan merawat dan mengelola sumber daya manusia secara baik agar menghasilkan kualitas sumber daya yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kondisi budaya organisasi dan kualitas kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis metode penelitian deskriptif-kausalitas. Kemudian untuk pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, dengan jumlah responden 172 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan bantuan aplikasi SPSS versi 29 dijelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan kinerja karyawan BBPVP Bandung termasuk ke dalam kategori sangat baik. hasil pengujian hipotesis, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BBPVP Bandung. Berdasarkan koefisien determinasi budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi nilai 15% dan untuk sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

I. PENDAHULUAN

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja, yaitu dengan merawat dan mengelola sumber daya manusia secara baik agar menghasilkan kualitas sumber daya yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hariandja dalam Fauziah et.al (2022) sumber daya manusia adalah satu faktor yang memiliki kepentingan besar dalam sebuah perusahaan selain faktor lainnya seperti kinerja ataupun modal. Wahyu dalam Mawaddah (2019) memaparkan bahwa apabila suatu perusahaan memiliki tingkat absensi yang tinggi maka kinerja karyawan rendah karena sulitnya mencapai target perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kegiatan di perusahaan menjadi terhambat. Namun, dalam tiga bulan terakhir adanya penurunan persentase absensi kehadiran di sebabkan oleh karyawan yang lupa mengisi absen, terlambat datang kerja, adanya ketidaknyamanan pada saat bekerja sehingga memilih untuk tidak bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang baik karena adanya penurunan. Menurut Susanto dalam Munandar et.al (2020) budaya organisasi dapat menjadi salah satu pedoman kerja sebagai rujukan setiap karyawan untuk melakukan aktivitas dalam organisasi agar menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan oleh Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung yaitu 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) dan apel pagi. Selain itu, fenomena lain seperti peralatan yang dibutuhkan belum sesuai dan belum lengkap, upaya dan mekanisme agar 3S (*seiri, seiton, seiso*) belum dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan kondisi tersebut melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung”.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

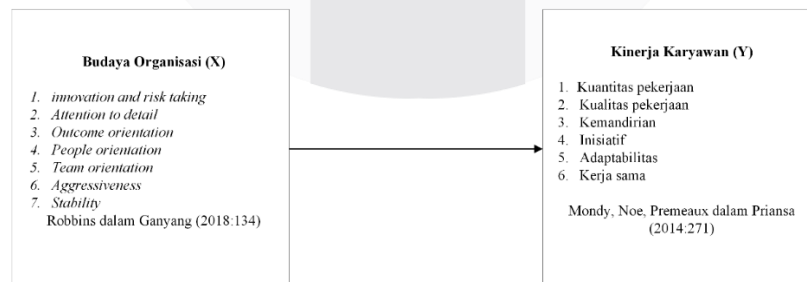
B. Budaya Organisasi

Menurut Susanto dalam Ganyang (2018:130) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku di dalam organisasi. Nilai nilai tersebut yang akan memberikan jawaban apakah suatu Tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak sehingga berfungsi sebagai landasan perilaku.

C. Hubungan Antar Variabel

Menurut Sedarmayanti (2017:351) Budaya Organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan. Hasil penelitian Kusumaningrum et.al (2022) Budaya Organisasi adalah cara berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Sehingga komitmen yang dimiliki karyawan akan membawa perusahaan menuju pada kinerja yang baik seperti yang diharapkan perusahaan.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausalitas dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 172 karyawan pada BBPVP Bandung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yaitu 172 karyawan BBPVP Bandung.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas, memiliki nilai korelasi r hitung $>$ r tabel ($0,813 > 0,334$) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linear sederhana.

2. Uji Reliabilitas

variabel budaya organisasi dikatakan reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha sebesar 0,937 dimana nilai tersebut lebih besar dari $r \geq 0,6$. Pada variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha sebesar 0,938 dimana nilai tersebut lebih besar dari $r \geq 0,6$.

B. Teknik Analisis

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden

No	Variabel	Skor Total	Persentase	Kategori
1	Budaya Organisasi	10.971	90%	Sangat Baik
2	Kinerja Karyawan	9.436	91%	Sangat Baik

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai persentase 90% dengan kategori sangat baik. Kemudian variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai persentase 91% dengan kategori sangat baik. Maka dapat disimpulkan karyawan di BBPVP Bandung memiliki budaya organisasi dan kinerja karyawan yang sangat baik.

C. Regresi Linear Sederhana

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.588	.347		7.458	<,001
	Budaya Organisasi	.431	.076	.398	5.665	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan hasil diatas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.588 + 0.431X$$

Persamaan regresi linear sederhana dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 2.588 artinya jika Budaya Organisasi nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 2.588.
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi memiliki nilai positif yaitu 0,431 Maka dapat diartikan setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satuan, maka kinerja karyawan BBPVP Bandung meningkat sebesar 0,431. Maka Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. Uji Hipotesis

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.588	.347		7.458	<.001
	Budaya Organisasi	.431	.076	.398	5.665	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29

Berdasarkan hasil uji t atau pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung (2.588) > nilai t tabel (1.974) dengan tingkat signifikansi 0.001 < 0.05, H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BBPVP Bandung.

E. Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.159	.154	.23943

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0.398 dan R square adalah 0.159. Berikut adalah cara perhitungan R Square dengan koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0.398)^2 \times 100\% = 15\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BBPVP Bandung sebesar 15%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Budaya Organisasi termasuk kedalam kategori sangat baik.
2. Kinerja Karyawan termasuk kedalam kategori sangat baik.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BBPVP Bandung.

B. Saran

1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Sebaiknya menambahkan jumlah variabel seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lain-lain agar hasil penelitian menjadi lebih variasi.
- b. Mencari sumber penelitian lebih banyak untuk data yang dibutuhkan dalam penelitian agar hasil penelitian dapat menjadi lebih lengkap dan lebih baik lagi.
- c. Peneliti harus memahami tentang kajian yang akan diteliti dengan memperbanyak studi literatur mengenai kajian yang akan diteliti.

2. Saran Bagi Perusahaan

- a. Dalam variabel budaya organisasi terdapat persentase paling rendah pada pernyataan “Saya selalu bekerja dengan fokus pada pencapaian hasil yang optimal”. Maka disarankan karyawan dapat mengelola waktu,

sehingga pekerjaan selesai lebih cepat tanpa menghabiskan waktu, sehingga dapat mempercepat karyawan dalam mencapai target dengan optimal.

- b. Dalam variabel kinerja karyawan memiliki persentase yang paling rendah pada pernyataan “Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan baru”. Maka disarankan karyawan perlu memahami budaya di lingkungan baru agar tidak terjadi *miss* komunikasi.
- c. Dalam variabel kinerja karyawan memiliki persentase yang paling rendah yaitu 89% pada pernyataan “Saya mampu beradaptasi dengan pekerjaan baru”. Maka disarankan karyawan perlu pelatihan kepada karyawan mengenai tugas yang akan diberikan.

REFERENSI

- Fauziah, R., Yuni, I., & Pambudi, A. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 189–203. Retrieved from <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.502>
- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media.
- Kusumaningrum, R., Hanoum, F. C., & Winasih, I. (2022). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 179–188. Retrieved from <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/645>
- Mawaddah, H. (2019). *Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo*. Retrieved from <https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/90277>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28–36. Retrieved from <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.