

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEJAHTERA LILYANA JAYA

HENDRAYANI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Riau Pekanbaru
Jln. HR. Subrantas No. 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail: hendra.yani65@yahoo.com

ABSTRACT

The study was conducted at PT. Lilyana Sejahtera Jaya in Pekanbaru. Based on the research background mentioned above, the writer can formulate the problem in this research is How organosasi cultural influence on the performance of employees at PT. Lilyana Sejahtera Jaya, PT. Lilyana Sejahtera Jaya in Pekanbaru. The purpose of this research was to determine the effect of culture on employee performance organisasiterhadap employees at PT. SEJAHTERA LILYANA .The data analysis in this research by using descriptive and quantitative methods. Methods descriptive analysis of data by the decomposition of the theories contained in the bibliography, and are associated with the data obtained from the research that will be collected, classified and tabulated then be concluded. And quantitative methods with simple linear regression techniques.Samples taken in this study is numbered 52 people, the results obtained by simple linear regression equation is as follows: $Y = 15\ 733 + 0.827X$. It was therefore concluded simple regression results above, it can be concluded that the direction of the relationship shared by all the independent variables on the dependent variable has a positive relationship direction, that is, if the independent variable increases one-unit then the dependent variable will increase by units of coefficient of determination $R_$ Square obtained for 0512. This means that 51.2% of variable performance of employees affected by organizational culture variable, while the remaining 48.8% is influenced by other variables not examined in this study.

KeyWord: Organizational Culture and Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Akan tetapi ketidakpastian lingkungan sekarang ini, organisasi baik yang berfokus pada

bisnis maupun publik harus mampu menciptakan kondisi yang fleksibel dan inovatif.

karakteristik umum penyebab singkatnya hidup organisasi-organisasi, terutama karena tidak mampu untuk belajar dan mengadaptasi dirinya dengan permintaan lingkungan. Kondisi ini dapat di deteksi dari melemahnya kinerja organisasi terutama pada kinerja para karyawan tersebut secara terus menerus. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang Manajer dalam suatu

organisasi. Karyawan cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan pasti akan memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam 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-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Karyawan dengan budaya organisasi yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang Manajer harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong dirinya. Agar perilaku karyawan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan akan pemenuhan kebutuhan dan permintaan

organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi sangat berperan penting dalam kinerja karyawan .

Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja dari sejumlah individu dalam organisasi atau dalam pandangan lain disebutkan kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

Pencapaian kinerja yang maksimal akan menggambarkan sejauh mana visi, misi, target maupun sasaran dari organisasi dapat terwujud yang keseluruhannya tertuang ke dalam *strategic planning* suatu organisasi. Termasuk organisasi pemerintah yang sejak memasuki era reformasi ini, sangat dituntut harus mampu mewujudkan kinerja yang baik. Alasan dilakukan penelitian pada perusahaan PT. Sejahtera Lilyana Jaya karena belakangan ini kinerja karyawan cenderung menurun, hal tersebut mencerminkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut masih belum menunjukkan budaya organisasi dalam bekerja. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berikut adalah jumlah karyawan di PT. Sejahtera Lilyana Jaya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir dapat di lihat pada tabel berikut ini

Tabel 1
Keluar Masuknya Karyawan PT. Sejahtera Lilyana Jaya Tahun 2015 – 2019

| Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) | Masuk | Keluar | Jumlah Karyawan Akhir |
|-------|-------------------------|-------|--------|-----------------------|
| 2015 | 59 | - | 1 | 58 |
| 2016 | 58 | - | - | 58 |
| 2017 | 58 | 2 | 3 | 57 |
| 2018 | 57 | - | 3 | 54 |
| 2019 | 54 | - | 2 | 52 |

Sumber : PT. Sejahtera Lilyana Jaya 2020

Dari gambar tabel 1 dapat diuraikan, karyawan di tahun 2015 berjumlah 58 orang dan di tahun 2016 jumlah karyawan masih tetap. Kemudian di tahun 2017 karyawan bertambah 2 orang, tetapi ada juga karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dalam hal ini berarti karyawan berkurang 1 orang. Kemudian di tahun 2018 karyawan mengalami penurunan yang sangat drastis yaitu berjumlah 54 orang hingga tahun 2019 hanya berjumlah 52 orang.

Budaya organisasi di PT. Sejahtera Lilyana Jaya terlihat adanya situasi perbedaan, dimana jenjang pendidikan membedakan status dari karyawan itu sendiri. Ada karyawan yang berpendidikan setara dengan SMA, Diploma III,

Strata satu serta Strata dua, perbedaan dari jenjang pendidikan tersebut menjadikan adanya kesan senior dan kewenangan yang lebih baik untuk minta lebih dihargai. Sementara seharusnya dalam sebuah organisasi jenjang pendidikan tidak menjadi tolak ukur mutlak untuk dihormati karena akan lebih baik berorientasi pada kepentingan semua karyawan di tempat kerja. Hal ini mengakibatkan tidak terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan. Padahal sukses tidaknya sebuah manajemen perusahaan dilihat dari kemampuan berkomunikasi antara pimpinan dan bawahan dan sebaliknya dan sesama bawahan.

Tabel 2
Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Sejahtera Lilyana Jaya

| Tahun | Karyawan (Orang) | Absensi | | | Jumlah | Persentase |
|-------|------------------|---------|------|------------------|--------|------------|
| | | Sakit | Izin | Tanpa Keterangan | | |
| 2015 | 58 | 48 | 63 | 10 | 121 | 2,08% |
| 2016 | 58 | 52 | 73 | 14 | 139 | 2,39% |
| 2017 | 57 | 56 | 74 | 15 | 145 | 2,54% |
| 2018 | 54 | 62 | 79 | 18 | 153 | 2,83% |
| 2019 | 52 | 77 | 94 | 25 | 196 | 3,76% |

Sumber : PT. Sejahtera Lilyana Jaya 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah absensi baik sakit, izin maupun tanpa

keterangan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Tabel 3
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Lilyana Jaya

| Nilai | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|-------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|
| | Jumlah | Persentase | Jumlah | Persentase | Jumlah | Persentase |
| Sangat baik | 0 | 0% | 10 | 18,52% | 5 | 9,62% |
| Baik | 52 | 91,23% | 36 | 66,67% | 30 | 57,69% |
| Cukup | 5 | 8,77% | 8 | 14,81% | 17 | 32,69% |
| Jumlah | 57 | 100% | 54 | 100% | 52 | 100% |

Sumber : PT. Sejahtera Lilyana Jaya 2020

Pengukuran kinerja pada karyawan PT. Sejahtera Lilyana Jaya yang berkaitan dengan komitmen dan budaya organisasi. Berdasarkan hasil laporan pencapaian kinerja karyawan PT. Sejahtera Lilyana Jaya tahun 2019 diketahui bahwa dari 52 indikator sasaran target kerja, hanya terdapat 5 indikator yang melampaui target kerja (capaian target diatas 100%), 30 indikator realisasi kinerja 100%, 17 indikator

yang realisasinya anantara 1% - 99%. Hal ini menunjukkan belum adanya komitmen kinerja karyawan dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Padahal tugas dari sebuah organisasi adalah berusaha mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tingkat produktifitas, efisiensi, efektivitas dan kepuasan kerja, dalam hal ini komitmen organisai karyawan PT. Sejahtera Lilyana Jaya masih sangat rendah.

Tabel 4
Target Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Lilyana Jaya
Pembangunan Perumahan (unit)

| TAHUN | TARGET (Unit) | REALISASI (Unit) | Tingkat Pencapaian (%) |
|-------|---------------|------------------|------------------------|
| 2015 | 25 | 17 | 68 |
| 2016 | 30 | 28 | 93,3 |
| 2017 | 40 | 35 | 87,5 |
| 2018 | 45 | 38 | 84,4 |
| 2019 | 50 | 35 | 70 |

Sumber : PT. Sejahtera Lilyana Jaya 2020

Belum maksimalnya pencapaian target kerja di dorong oleh belum maksimumnya koordinasi perencanaan, sehingga masih terdapat kecenderungan perencanaan yang bersifat mandiri, menyebabkan daya dorong terhadap tercapainya *impact* (dampak) dari program kerja PT. Sejahtera Lilyana Jaya belum maksimal, faktor lain yang ikut andil dalam ketidakmaksimalnya pencapaian target adalah penetapan indikator-indikator kinerja yang seluruhnya belum terukur dengan indikator kinerja yang tepat, sehingga target kinerja tiap tahun cenderung statis dan tidak dapat menunjukkan/menggambarkan hasil kinerja sebenarnya, selanjutnya kualitas SDM belum memenuhi standar kapasitas yang mencukupi, sehingga masih terdapat kelemahan-kelemahan

dalam pelaksanaan fasilitasi perumusan, perencanaan, pengendalian, pengkoordinasian pelaksanaan dan pemantauan kebijakan-kebijakan perusahaan, hal ini belum optimalnya peran, fungsi dan kualitas kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh perusahaan dalam menilai dan menentukan apakah seorang pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan. Kinerja yang baik akan menunjukkan bahwa karyawan memiliki budaya dan komitmen yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Lilyana Jaya”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Setiap organisasi setiap usaha memiliki budaya, yang tercermin oleh dari perilaku

anggotanya dan peraturan-peraturan. Schein (2011) memberikan batasan yang komprehensif tentang budaya organisasi. Budaya organisasi

terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang mempelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antraunit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan.

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Menurut Nelson & Quick (1997), budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku. Biasanya, fungsi budaya organisasi dimanifestasikan dalam dua tujuan : pertama, menciptakan ciri khas antaranggota dan komitmennya terhadap organisasi. Kedua, menciptakan suasana kompetitif yang memungkinkan para anggota (terutama anggota baru) dalam organisasi untuk memahami perilaku yang dapat diterima dalam stabilitas sistem sosial (Martins, 2000).

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robin (2008) budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi adalah :

1. Inovasi memperhitungkan resiko

Norma yang dibentuk menyatakan bahwa setiap anggota harus memperhatikan dengan jeli terhadap segala permasalahan yang mungkin akan menimbulkan resiko kerugian bagi organisasi.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail
Memperhatikan permasalahan secara detail akan menimbulkan ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tingkat kualitas pekerjaan yang tinggi menghasilkan kualitas produksi yang tinggi pula.
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai.
Ketelitian dan kecermatan anggota serta mendapat supervisi yang mengarahkan dan memberdayakan mereka dari pimpinan dapat dikatakan mereka berorientasi pada hasil yang dicapai.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota
Kerja tim yang dilaksanakan anggota terhadap tupoksi mereka akan terkait dengan tim bagian lain yang berbeda tupoksi. Apabila anggota melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, mereka akan selalu berorientasi kepada sesama anggota agar dapat tercapai target organisasi.
5. Agresif dalam bekerja
Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan kualitas keahlian, disiplin, rajin, sehat dan agresif (berkemauan) dalam bekerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja
Performa di atas harus dipertahankan untuk menjaga kestabilan kerja sehingga akan berbentuk budaya organisasi yang kuat

Kinerja

Performance atau yang lebih dikenal dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan sebuah organisasi. Menurut Pasolong (2007:176), yang dimaksud dengan kinerja adalah kinerja hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Jika dilihat dari banyak penelitian yang mengaitkan dengan kinerja pada suatu organisasi, kinerja dapat di bagi menjadi kinerja Pegawai, operasional dan keuangan.

Kinerja Pegawai yang diperoleh dari upaya manajer merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengelolaan organisasi secara efektif. Kinerja Pegawai adalah kinerja para pimpinan organisasi dalam kegiatan-kegiatan Pegawai. Mathis (2006:378), mengindefinisikan kinerja Pegawai didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang ada dalam teori manajemen klasik yaitu seberapa jauh manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan kerja sama. Mathis (2006:380) kinerja suatu organisasi dapat dinilai dari betapa efektif produk efektif produk tersebut dan bagaimana pelayanan organisasi diteruskan pada para pelanggan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah merancang, menghasilkan, dan meneruskan

pelayanan-pelayanan tersebut. Menurut Mathis (2006:382) kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong orang ataupun Pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar.
- b. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah Pegawai tersebut telah bekerja dengan baik.
- c. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Anggun (2014:6) mengatakan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan, waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja Pegawai mutlak diperlukan oleh setiap organisasi.

Selanjutnya menurut Handoko dalam Tika (2010:121) mengatakan bahwa kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang di lihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Indikator Kinerja

Menurut Gomez (Rahadi, 2010: 36) dalam melakukan Penelitian terhadap kinerja ada delapan indikator dalam melakukan pengukuran kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
3. Pengetahuan pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. Kreativitas, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan tindakan –tindakan yang muncul
5. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
7. Ketergantungan, yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
8. Kualitas personal, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003 : 42). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada beberapa contoh perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, seperti Singapore Airlines yang menekankan pada perubahan-perubahan yang berkesinambungan, inovatif

dan menjadi yang terbaik. Baxter International, salah satu perusahaan terbesar di dunia, memiliki budaya respect, responsiveness dan result, dan nilai-nilai yang tampak disini adalah bagaimana mereka berperilaku ke arah orang lain, kepada customer, pemegang saham, supplier dan masyarakat (Pastin, 1986; 272). Hasil penelitian Chatman dan Bersade (1997) dan Udan Bintoro (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Sejahtera Lilyana Jaya. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi sedangkan subjeknya adalah seluruh karyawan PT. Sejahtera Lilyana Jaya.

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:43). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sejahtera Lilyana Jaya yang berjumlah 52 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:43). Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah yaitu apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan sampel jenuh/sensus yaitu sebanyak 52 orang.

Analisa Data

Menurut Sugiyono, (2012:169). Suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan Analisis Regresi Linier Sederhana. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Ghozali (2006) menyatakan skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuisisioner adalah skala ordinal dalam bentuk skala likert yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Berikut skor alternatif dari setiap jenis pernyataan yang digunakan dalam penelitian.

- a. Sangat Setuju (SS) : bobot skor 5
- b. Setuju (S) : bobot skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : bobot skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : bobot skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): bobot skor 1

Regresi Linier Sederhana

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Menurut

Sugiyono, (2012: 237). teknik regresi linier sederhana didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Rumus : $Y = a + bX + e$

- Dimana : Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefesien Regresi
- X = Budaya Organisasi
- e = Tingkat Kesalahan (error)

Hasil Penelitian

Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linier Berganda digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat.:

Tabel 5
Analisis Regresi Linier sederhana

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.733 | 6.751 | | 2.331 | .024 |
| | Budaya Organisasi | .827 | .114 | .715 | 7.237 | .000 |

Sumber : Hasil SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 15.733 + 0.827X$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 15.733 artinya tanpa adanya Budaya Organisasi maka kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Lilyana Jaya hanya sebesar 15.733 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi sebesar 0.827 menunjukkan jika variabel budaya organisasi meningkat satu-satuan maka

kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Lilyana Jaya hanya sebesar akan meningkat sebesar 0.827 satuan.

Berdasarkan hasil regresi sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki semua variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas bertambah satu-satuan maka variabel terikat akan mengalami peningkatan sebesar satuan.

Uji_t

Uji_t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial atau satu persatu antara variable bebas terhadap variable terikat, nilai yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , nilai t_{tabel} dapat dicari dengan cara, $n-2$ (basis) dan $1/2$ alfa (kolom), maka diperoleh nilai t_{tabel} $52-2= 50$ (baris) pada $1/2$ alfa = 0.025(kolom) sebesar 2.0085. berikut adalah hasil output SPSS untuk uji_t. Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara individu maka dapat diperoleh dengan menggunakan uji_t.

Berikut pengujian masing-masing variabel secara individu: berdasarkan hasil output spss, Nilai T_{hitung} budaya organisasi sebesar

7.237. maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} (7.237) lebih besar disbanding dengan nilai t_{tabel} (2.0085) sehingga variable budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Lilyana Jaya.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Berikut adalah hasil output dengan SPSS Koefisien determinasi :

Tabel 6
Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .715 ^a | .512 | .502 | 6.19422 |

Sumber : Hasil SPSS, 2020

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *R_Square* yang diperoleh sebesar 0.512. Hal ini berarti 51.2% variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya yaitu 48.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil Deskripsi diperoleh untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4.19 (setuju), dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4.01 (S).

- b. Hasil analisis data, dari hasil uji kesesuaian data diperoleh bahwa data sudah valid dan reliabel, serta uji normalitas data, data sudah berdistribusi normal, sehingga jawaban responden sudah layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.
- c. Hasil Regresi linier Berganda diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 15.733+0.827X$. dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas bertambah satu-satuan, maka variabel terikat akan mengalami peningkatan sebesar satuan.
- d. Hasil Uji_t secara individu bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam Penelitian ini adalah ini sebesar 51.2% .

Daftar Pustaka

- Amilin dan Dewi, 2008. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Manajemen Bisnis
- Azwar M., 2005. *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Darlis, Edfan, 2002. “*Analisis pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran*”, Jurnal Riset
- Dessler Gary, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta : Prenhallindo
- Gibson Donely, 2000. *Organisasi Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat
- Gomez, C Faustino. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibuan, Malayu SP, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Luthans, G, 2002, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Miftah, 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Penerbit Rajawali
- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prehallindo 2004.
- Steers, Richard. M., 2000. *Efektivitas Organisasi* : Terjemahan oleh Magdalena Jamin cetakan kedua. Jakarta : Erlangga
- Sudjana, 1998, *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II*. Bandung : Penerbit Tarsito
- Sugiyono, 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ketujuh. Bandung : Alfabeta