

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN : Studi pada Kantor  
BP3TKI Bandung

Dyna Ria Lumbanraja.<sup>1)</sup> Dr. Ida Nurnida.<sup>2)</sup>  
Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
[dynaria6@gmail.com](mailto:dynaria6@gmail.com), [idanurnida@gmail.com](mailto:idanurnida@gmail.com)

## ABSTRAK

Budaya organisasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan di suatu organisasi (Nawawi, 2013). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh, tingkat signifikansi, dan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BP3TKI Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa masing-masing variabel masuk ke dalam kategori baik dan dari seluruh sub variabel yang diuji, sub variabel Orientasi Orang adalah yang terendah. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} (15,118) > F_{tabel} (4,12)$ . Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BP3TKI Bandung adalah sebesar 30,2% dan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Budaya, Organisasi, Kinerja, Karyawan

## ABSTRACT

*Organizational culture is closely related in improving performance of employees in an organization (Nawawi, 2013). This study was conducted to investigate the influence, significance level, and the contribution of organizational culture on employee performance in BP3TKI Bandung.*

*This study uses quantitative methods with descriptive study of causality. Sampling technique in this research is the saturation sampling is 37 employees in BP3TKI. Data analysis technique used is simple regression.*

*Based on this research, it is known that each variable fit into either category and of the entire sub variables tested, sub variable orientation is the lowest man. Based on test results hipotesis, organizational culture influences significantly toward employee performance. It is proven by the significant value of  $0.000 < 0.05$  and value of  $F$  count  $(15.118) > F$  table  $(4.12)$ . Then from the calculation of the coefficient of determination obtained that the influence of organizational culture on employees performance in BP3TKI Bandung performance is 30.2% and the 69.8% remaining is influenced by other factors not examined by the study.*

**Keywords:** *The influence, Organizational, Culture, Employee, Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi, maka setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana sumber daya manusia tersebut berada. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadikan setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Sebagaimana yang dinyatakan Robbins & Judge<sup>[1]</sup>, bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

BP3TKI Bandung yang karyawannya berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) selalu memperhatikan disiplin pegawai sesuai Peraturan Kepala BNP2TKI No. PER. 20/KA /XII /2012, yaitu adanya beberapa penegakan disiplin pegawai yang harus ditaati oleh para karyawan BP3TKI Bandung, seperti kehadiran pegawai wajib masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan jam kerja, dan mematuhi semua peraturan yang berlaku di organisasi. Namun, para karyawan tidak menyadari bahwa peraturan yang diterapkan merupakan bagian dari budaya organisasi. Para karyawan hanya menjalankan tanggung jawabnya kepada perusahaan tanpa menyadari budaya yang ada.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis, kinerja karyawan pada BP3TKI Bandung belum ada yang mencapai target yang telah ditetapkan BP3TKI Bandung. Begitu juga dengan tingkat kehadiran karyawan BP3TKI Bandung yang masih rendah dan tidak ada yang mencapai target dalam tingkat kehadiran.

### **Rumusan Masalah**

Masalah yang dapat diteliti adalah Bagaimana budaya organisasi di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, Bagaimana kinerja karyawan di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, dan Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap tingkat kinerja di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya<sup>[1]</sup>. Budaya organisasi pun menjadi pendorong dalam peningkatan kinerja dalam sebuah 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 para karyawan dan manajer perusahaan<sup>[2]</sup>.

### **Karakteristik Budaya Organisasi**

Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya sebuah organisasi<sup>[1]</sup>, yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko
- b. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Orientasi Hasil, Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada ketimbang pada individu-individu.
- f. Keagresifan, Sejauh mana orang agresif dan kompetitif, ketimbang santai-santai.
- g. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

### **Kinerja**

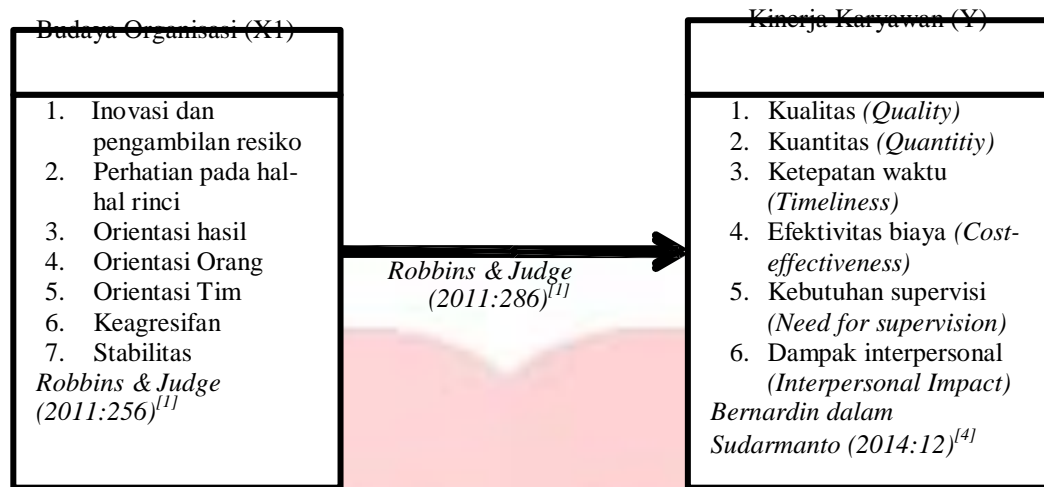
Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu<sup>[3]</sup>. Sedangkan menurut Bernardin<sup>[4]</sup>, kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Bangun mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

### **Dimensi-Dimensi Kinerja**

Berdasarkan pendapat Sudarmanto<sup>[4]</sup>, dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Menurut Bernardin<sup>[4]</sup>, ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kualitas (*Quality*), terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. Kuantitas (*Quantity*), terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*), terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*), terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengukuran pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. Kebutuhan supervisi (*Need for supervision*), terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. Dampak interpersonal (*Interpersonal Impact*), terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, hipotesis penelitian ini adalah **“Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada BP3TKI Bandung”**.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam jenis penelitian dengan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono<sup>[5]</sup> penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan permasalahan asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Sugiyono<sup>[5]</sup> mengatakan permasalahan asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat.

Menurut Sugiyono<sup>[6]</sup> sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh. Adapun yang digunakan sebagai sampel jenuh/ populasi adalah karyawan BP3TKI yang berjumlah 37 orang. Menurut Sugiyono<sup>[6]</sup> sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil. Data penelitian berupa data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner (angket), dan Pengumpulan data sekunde dilakukan dengan metode studi pustaka dan data internal.

Peneliti melakukan analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan metode regresi sederhana. Menurut Sugiyono<sup>[6]</sup> regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana merupakan perhitungan yang didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen<sup>[6]</sup>. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**TABEL 4.1 HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.065	.432		2.466	.019
	Budaya_Organisasi	.573	.147	.549	3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Pengolahan data secara regresi linear sederhana, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 1,065 + 0,573X$$

Nilai konstanta a 1,065 memiliki arti bahwa ketika Budaya organisasi (X) bernilai 0 maka (Kinerja karyawan) bernilai 1,065, sedangkan koefisien regresi b (0,573) memiliki arti bahwa setiap X meningkat 1, maka Y akan meningkat sebesar 0,573.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji F, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika:  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , terima  $H_0$  artinya tidak signifikan.

Dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

**TABEL 4.2 HASIL UJI HIPOTESIS (UJI F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.868	1	3.868	15.118	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.955	35	.256		
	Total	12.823	36			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi

Sumber: Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan hasil uji ANOVA atau F Test menampilkan nilai  $F_{hitung}$  yaitu sebesar 15,118, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Dengan nilai  $df_1 = 1$ ,  $df_2 = 35$  dan  $\alpha = 0,05$ , diketahui nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (15,118) > F_{tabel} (4,12)$  yang artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( ) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen dan secara bersama-sama. Penilaian terhadap koefisien determinasi bertujuan untuk melihat variasi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi atau besarnya variasi disebabkan oleh X (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen). Jika koefisien determinasi mendekati 0 maka tidak berpengaruh, jika koefisien determinasi mendekati 1 maka sangat berpengaruh. Hal ini dapat dilihat pada perhitungan *R Square* dari hasil perhitungan menggunakan bantuan SPSS Statistics 20 pada Tabel 4.3 berikut ini:

TABEL 4.3 NILAI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 <sup>a</sup>	.302	.282	.50582

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, nilai r sebesar 0,549 berarti variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan di BP3TKI Bandung sebesar 54,9%, sedangkan R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,302 atau 30,2%. Ini berarti variabel bebas X (Budaya Organisasi) dapat menjelaskan kinerja karyawan pada BP3TKI Bandung dengan kontribusi sebesar 30,2% sedangkan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada BP3TKI Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya organisasi yang terdapat pada BP3TKI Bandung berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 79,90%. Hal ini berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan dari karakteristik-karakteristik yang dimiliki budaya organisasi yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Keagresifan, Stabilitas.
- Kinerja karyawan yang terdapat pada BP3TKI Bandung berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 79,27%. Hal ini berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan dari Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*), Ketepatan waktu (*Timeliness*), Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*), Kebutuhan supervisi (*Need for supervision*), Dampak interpersonal (*Interpersonal Impact*).
- Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP3TKI Bandung yaitu sebesar 15,118.
- Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), diperoleh nilai 0,302. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 30,2% sedangkan sisanya 69,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## Saran

### Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Hasil analisis deskriptif menunjukkan dari 7 sub variabel budaya organisasi, yang paling rendah adalah aspek orientasi orang, dengan demikian apabila BP3TKI ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka yang harus mendapat perbaikan adalah aspek orientasi orang.
- b. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, BP3TKI dapat memperkuat budaya organisasi, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Upaya lain untuk meningkatkan kinerja karyawan pada BP3TKI adalah memperhatikan faktor-faktor di luar Budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja, karena berdasarkan hasil penelitian, 69,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran-saran yang dapat diberikan, yaitu :

- a. Berdasarkan hasil penelitian, 69,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini, sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis faktor.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Robbins dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Tika, Pabunda Moh .(2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (cetakan Pertama). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [4] Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [5] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung dan R&D : Alfabeta.
- [6] Sugiyono.(2015). *Statistika Untuk Penelitian* (cetakan ke-26). Bandung : Alfabeta.