

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PENYAMAKAN KULIT PT. ADI SATRIA ABADI YOGYAKARTA

<sup>1)</sup>Christina Lea Renyut, <sup>2)</sup>Aditya Wardhana, SE., MSi., MM

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Email : <sup>1)</sup>[christinalea3@gmail.com](mailto:christinalea3@gmail.com), <sup>2)</sup>[Adityawardhana@telkomuniversity.ac.id](mailto:Adityawardhana@telkomuniversity.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Salah satunya adalah Perusahaan Adi Satria Abadi Yogyakarta. Perusahaan tersebut adalah perusahaan yang bergerak di bidang sarung tangan, khususnya produk sarung tangan golf. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan divisi penyamakan kulit PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada divisi penyamakan kulit perusahaan adi satria abadi Yogyakarta.

**Kata kunci : budaya orgaisasi, kinerja karyawan**

### ABSTRACT

*The research was distributed by the importance of the culture of the Organization to improve employee performance for the company. One of them is the company in Adi Satria Eternal Jogja. The company is a company engaged in the field of gloves, golf gloves product in particular. The purpose of this research is to know the influence of organizational culture on performance employees Division tannery PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.*

*Results of the study explains thatthere is a relationship between the variables of organizational culture and of the employee's performance on the Division of the tannery company adi satria abadi Yogyakarta.*

**Keywords : organizational culture, employee performance**

### 1. PENDAHULUAN

Produksi merupakan aktivitas untuk meningkatkan nilai masukan (input) menjadi keluaran (output) untuk menghasilkan sesuatu yang lebih berguna. Sedangkan proses merupakan suatu prosedur yang terorganisasi untuk menyelesaikan aktivitas produksi. Dalam melakukan kegiatan produksi ada beberapa faktor yang harus dikelola agar output yang dihasilkan sesuai dengan permintaan konsumen. Faktor – faktor produksi antara lain material atau bahan, mesin, dan tenaga kerja. PT. Adi Satria Abadi menggunakan sistem produksi make to order, yang mana PT. Adi Satria Abadi memproduksi sarung tangan jika telah terjadi kontrak dengan konsumen. Apabila jumlah dan spesifikasi barang yang diperlukan sudah disepakati, maka PT. Adi Satria Abadi segera memproduksinya. Hal ini dilakukan untuk mengurangi jumlah kerugian pada PT. Adi Satria Abadi itu sendiri.

PT. Adi Satria Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sarung tangan (glove) baik berupa sarung tangan golf, dress, maupun horse. Pada masing-masing jenis sarung tangan tersebut memiliki perbedaan yang utama yakni pada fungsi sarung tangan. Sarung tangan golf memiliki fungsi untuk kegiatan golf, sarung tangan horse berfungsi untuk kegiatan pacuan kuda, dan sarung tangan dress berfungsi untuk sarung tangan yang berfokus pada gaya dan mode. Masing-masing sarung tangan tersebut memiliki beberapa jenis yang berbeda-beda. Salah satu contoh yakni pada sarung tangan golf, terdapat jenis Ladies Casual, Bridgestone, Callaway, dan lain-lain

**Tabel 1.1 Produksi Penyamakan Kulit Periode 2013-2015**  
**Produksi Kulit PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta**

Uraian	Tahun		
	2013	2014	2015
Produksi Kulit (sq)	9.541.033	7.632.364	7.949.348

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat penurunan produksi dari tahun 2013 ke tahun 2015. Penurunan produksi tersebut dapat disebabkan dari kinerja karyawan Perusahaan Adi Satria Abadi yang kurang baik. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap Manager Produksi Perusahaan Adi Satria Abadi bahwa telah ditemukan beberapa permasalahan yang dapat menyebabkan menurunnya produksi setiap tahunnya pada perusahaan tersebut, antara lain masih terdapat produk cacat yang dihasilkan dan

terdapat banyak karyawan yang sering tidak masuk tanpa ijin atau membolos, sehingga kegiatan produksi kulit pada Perusahaan Adi Satria Abadi mengalami penurunan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta divisi penyamakan kulit, sekaligus untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta divisi penyamakan kulit.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penyamakan Kulit PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta”**.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pendorong penting di balik semua gerakan dalam organisasi. Kast dalam Ernawan (2011:76) mengatakan budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi dengan anggota organisasi, struktur, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma – norma perilaku.

Menurut Robbins (1998) dalam Rahma et al. (2013: 3) menyatakan bahwa indicator budaya organisasi meliputi :

1. Kedisiplinan
2. Ketepatan
3. Keramahan
4. Ketanggapan
5. Berkoordinasi

### 2.2. Kinerja Karyawan

Rivai & Basri dalam Riani (2011: 97), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan dalam Darmawan (2013: 191) ada beberapa elemen yang dinilai untuk mengetahui kinerja karyawan yaitu :

1. Hasil kerja
2. Kejujuran
3. Kreativitas
4. Kerjasama
5. Tanggung jawab

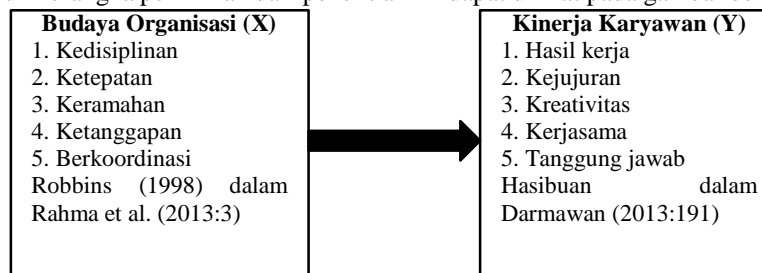
### 2.3 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

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 (Yasin, 2013 : 111) mengemukakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memengaruhi budaya organisasi melalui aktifitas-aktifitas manajemen yang secara langsung ditujukan untuk mempengaruhi determinan faktor dari budaya organisasi. Selanjutnya Tika (2010:109) mengungkapkan bahwa ”Budaya organisasi yang kuat, yang nilai – nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi.”

Budaya organisasi memiliki kontribusi atau menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini (Sudarmanto, 2009 : 180). Dengan kata lain budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Prasetyo dan Jannah (2005:76) hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

## 3. Metodologi Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan tujuan penelitian adalah desain penelitian kausal. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi,2011:14).

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan divisi penyamakan kulit PT Adi Satria Abadi yang berjumlah 233 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling. Sampel dalam penelitian dihitung dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{233}{1 + (233 \times 0,01)}$$

$$= 70$$

Dari hasil perhitungan, jumlah sampel adalah 96 orang. Pengambilan sampel dalam hal ini besarnya peluang elemen untuk terpilih sebagai subjek sampel diketahui. (Sekaran, 2011:127).

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi spss 23, variabel budaya organisasi (x) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena pada setiap item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel.

### 4.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi spss 23, dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena Alpha Cronbach > 0,70 sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

### 4.3 Analisa Deskriptif Data Penelitian

#### 4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan jumlah skor tanggapan dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai variabel budaya organisasi, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai budaya organisasi perusahaan termasuk dalam kategori "Tinggi" dengan presentase 82,4%.

#### 4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan jumlah skor tanggapan dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai variabel kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan termasuk dalam kategori "Tinggi" dengan presentase 77,6%.

### 4.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2014:134). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh variabel budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi sederhana dalam penelitian:

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,248	,315		,745	,458
BudayaOrganisasi	,950	,075	,794	11,379	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 0,248 + 0,950X$$

Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) dalam garis regresi adalah 0,248. Hal ini berarti jika tidak ada kenaikan budaya organisasi (X) maka kinerja karyawan (Y) bernilai 0,248.
- 2) Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,950. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Jika variabel budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,950.

#### 4.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 63,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

##### 1. Budaya Organisasi

Berdasarkan penelitian dan analisis deskriptif, variabel budaya organisasi menurut responden secara keseluruhan masuk dalam kategori “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan dalam suatu organisasi.

Variabel budaya organisasi, yang mendapatkan nilai tertinggi terdapat pada sub variabel kedisiplinan dalam pernyataan “melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan” termasuk dalam kategori “sangat tinggi”. Sedangkan sub variabel dari variabel budaya organisasi yang mendapatkan nilai terendah terdapat pada sub variabel ketanggapan dalam pernyataan “memiliki solusi atas masalah terkait pekerjaan” termasuk dalam kategori “cukup”.

##### 2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dan analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan (Y) menurut responden secara keseluruhan masuk dalam kategori “tinggi”. Hal ini dikarenakan responden setuju bahwa kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada pada perusahaan.

Dari 10 pernyataan pada variabel kinerja karyawan, yang mendapatkan nilai tertinggi terdapat pada sub variabel kejujuran dalam pernyataan “Melakukan pekerjaan dengan keseriusan” masuk dalam kategori “sangat tinggi”. Sedangkan sub variabel dari variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah yaitu pada sub variabel tanggung jawab dengan pernyataan “menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan” masuk dalam kategori “cukup”.

##### 3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi penyamakan kulit PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.

#### 5.2 Saran

##### 5.3.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah diupayakan semaksimal mungkin, namun masih terdapat banyak keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini masih belum bisa mengungkapkan secara keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Adi Satria Abadi Yogyakarta (divisi penyamakan kulit). Karena hanya menemukan 63,1% dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, sehingga masih terdapat 36,9% dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2. Penelitian ini mengambil populasi dengan lingkup yang terbatas, karena hanya dilakukan pada divisi penyamakan kulit.

##### 5.3.2 Bagi Perusahaan

1. Perusahaan agar lebih memperhatikan karyawannya dalam bekerja dan lebih menanamkan nilai – nilai budaya organisasi supaya kinerja karyawannya dapat lebih baik dan dapat menguntungkan bagi perusahaan.
2. Perusahaan agar dapat lebih “mengakrabkan” diri kepada karyawan – karyawannya dan agar dapat lebih mengetahui sekaligus memahami apa yang dirasakan oleh masing – masing karyawan tentang pekerjaannya.

##### 5.3.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta divisi penyamakan kulit. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar:

1. Objek penelitian dan ruang lingkup yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, menggunakan ruang lingkup

populasi yang lebih luas serta sampel yang lebih banyak agar dapat memberikan hasil yang semakin spesifik.

2. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lainnya di luar penelitian ini diindikasikan kemungkinan memiliki pengaruh, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan menggunakan variabel – variabel lain di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, agar memperoleh hasil yang variatif serta memperkaya teori yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Dari, Melfi Yanti Wulan. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. WITEL Yogyakarta)*. Skripsi MBTI Universitas Telkom: tidak diterbitkan.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fahmi Irham, 2011, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BPUNDIP.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior (12<sup>th</sup> Edition)*. Singapore: Mc.Graw Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehertonio. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mondy, R. Wayne 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Oktaviani, Tamia Sammar. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Distribusi PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten)*. Universitas Telkom Bandung: tidak diterbitkan.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 262
- Rivai, dan Basri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran Uma. 2011. *Research Methods for Business. Fourth Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suliyanto.2005. *Metode Riset Bisnis*. Bandung:CV Alfabeta
- Sunjoyo, dkk, 2013. *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Alfabeta, Bandung
- Tika, P., 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo, 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yasin, Mahmuddin. 2013. *Membangun Organisasi Berbudaya (studi BUMN)*. Jakarta Selatan:Expose
- Taniredja, Tukiran dan Mustafidah Hidayati. (2011). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior (13<sup>th</sup> Edition)*. London: Pearson Prentice Hall.