

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, Dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung

Agustina Wulansari¹, Ratri Wahyuningtyas²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Agustinaawulansa@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Berdasarkan data internal perusahaan, kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung tidak mengalami peningkatan yang signifikan pada 2 tahun terakhir dan masih pada kategori “Baik”, hasil ini belum sesuai dengan harapan organisasi yang menginginkan kategori kinerja mencapai kategori “Sangat Baik”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan kinerja karyawan serta hubungan antar keduanya di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berjumlah 84 orang. Teknik sampling yang digunakan yakni metode sampel jenuh. Dan untuk menginterpretasikan hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Fenomena dalam penelitian ini dieksplorasi menggunakan metode analisis deskriptif dan kausal. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh sebanyak 84 responden untuk penyebaran dan pengumpulan data. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan menjadi arahan dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.

Kata Kunci-sumber daya manusia, budaya organisasi, kinerja karyawan.

Abstract

Based on the company's internal data, the performance of employees at Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung has not experienced a significant increase in the last two years. It is still in the "Good" category, and this result is not in line with the expectations of organizations that want the performance category to reach the category "Very good." This research aims to determine the organizational culture and employee performance and the relationship between the two in the Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung. This study uses quantitative data collection techniques using questionnaires totaling 84 people. The sampling technique used is the saturated sample method. And to interpret the results of the study using simple linear regression analysis. The phenomena in this study were explored using descriptive and causal analysis methods. The analysis technique used is simple linear regression. The sample used is saturated, sampling as many as 84 respondents for the distribution and collection of data. The results of this study are expected to be used to evaluate employee performance and become a director in improving quality human resources (HR) in the Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.

Keywords-human resources, organizational culture, employee performance.

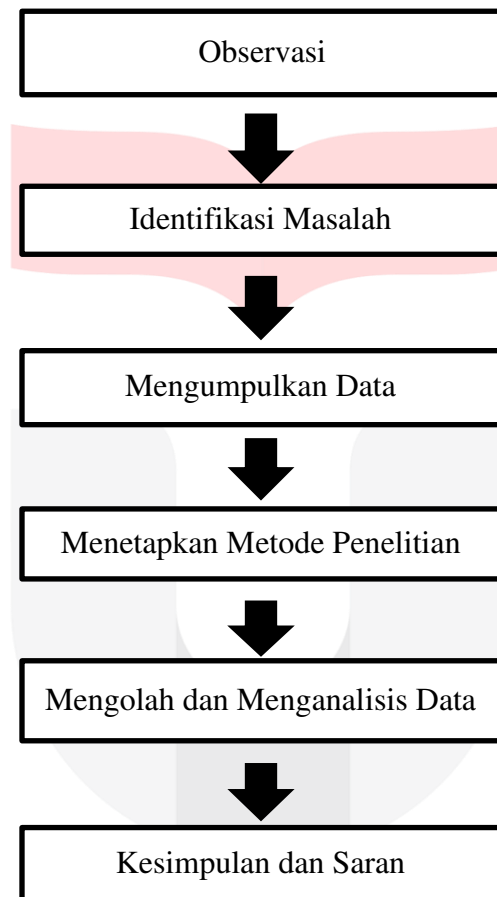
I. PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Fungsi dan peran Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung adalah sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan di Kota Bandung dan mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung mempunyai fungsi sebagai berikut:

- A. penyusunan kebijakan teknis lingkup perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan
- B. pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan
- C. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan
- D. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintah Daerah lingkup perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan
- E. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat tahapan-tahapan yang dilakukan peneliti dari tahap awal penelitian hingga tahap akhir penelitian. Adapun tahapan-tahapan yaitu sebagai berikut:



*Gambar 2.1 Tahapan Penelitian
Sumber: Hasil Olahan Penulis*

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, menjelaskan hasil penelitian dari variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan pada kuesioner yang telah diberikan kepada 84 responden karyawan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung. Kuesioner variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki beberapa indikator. Pada setiap indikator tersebut terdiri dari lima skala pengukuran yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu/Netral (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut merupakan hasil tanggapan responden terkait pernyataan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

A. Uji Asumsi Klasik

Perhitungan uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 25. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari perhitungan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Indrawati (2015:189) “Uji normalitas data diperlukan karena hasil uji statistik akan diinterpretasikan kedalam parameter dalam populasi. Karena data dalam populasi memiliki distribusi normal, maka data dalam sampel (terutama sampel kecil) harus memiliki distribusi normal juga”.

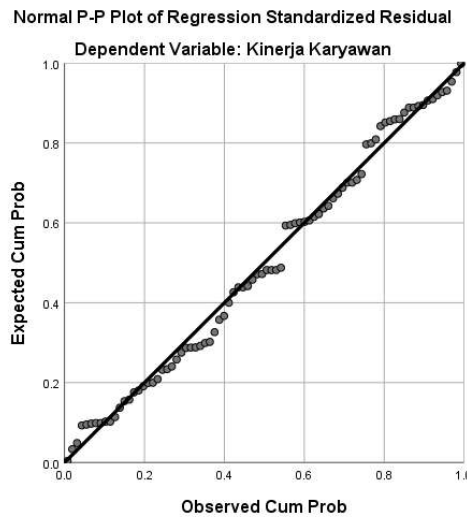
Tabel 3.1 Uji Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		84
Normal <u>Parameters^{a,b}</u>	Mean	15.3852738
	Std. Deviation	1.83137693
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.061
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Pada Tabel 3.1 dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas mendapatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Data dinyatakan terdistribusi normal jika signifikansi >0,05, maka data yang telah diolah oleh penulis dapat dinyatakan lolos dari uji normalitas atau data data pada variabel penelitian yang diolah berdistribusi normal. Terdapat cara lain untuk mengetahui bahwa data terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji p-plot dengan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS versi 25.

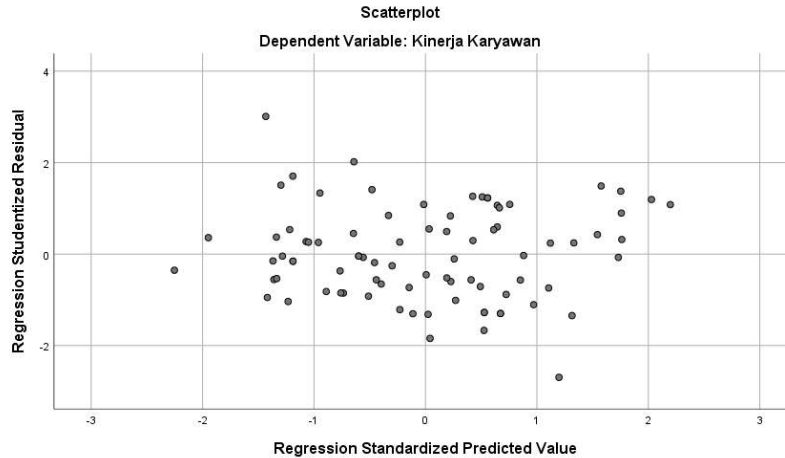


Gambar 3.2 Uji P-Plot
Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan Gambar 3.2 grafik histogram menggambarkan perbandingan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Gambar menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti sumbu diagonal pada grafik histogram yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Indrawati (2015:190) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadinya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini dapat dilihat dengan cara melihat grafik plot dibawah ini:



Gambar 3.3 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan Gambar 3.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y pada kinerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2017:261) “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen.

Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

(Sumber: Sugiyono, 2017:261)

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independent. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka garis turun.

X = Subyek paada variabel independent ysng mempunyai nilai tertentu

Variabel independent yang digunakan adalah budaya organisasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Data diolah menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 25 kemudian daga diubah kedalam skala interval menggunakan MSI.

Tabel 3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.905	2.073		1.401	.165
	Budaya Organisasi	.293	.048	.558	6.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.4 maka dapat disimpulkan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX = 2,905 + 0,293X$$

Berdasarkan persamaan berikut, dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (α) = 2.905, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dianggap nol, maka variabel Kinerja Karyawan sama dengan sebesar 2,905.
- b. Koefisien X = 0,293, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, dan jika variabel Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,293.

4. Uji T (Parsial)

Menurut Lian Sinambela et al (2021:442) “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial atau individu variable independent berpengaruh terhadap variable dependen”. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan ketentuan:

- a. $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 3.2 Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.905	2.073		1.401	.165
	Budaya Organisasi	.293	.048	.558	6.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Pada Tabel 3.2 dapat diketahui bahwa ada penelitian ini nilai t tabel dengan n=84 yang mana memiliki df=82 adalah 1.989, sedangkan t hitung nya adalah 6.083. Maka dapat disimpulkan bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (x) mempengaruhi Kinerja Karyawan (y) di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh independent terhadap dependen. Nilai determinasi menunjukkan besarnya nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Semakin tinggi nilai determinasi, semakin tinggi pula variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh variabel independen.

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

Sumber: Sugiyono, 2018:292

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Perhitungan hasil koefisien determinasi untuk budaya organisasi dan kinerja karyawan yang diolah menggunakan bantuan software IBM SPSS 25 yang mana sebagai berikut:

Tabel 3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.303	2.74261

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 3.3 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R square dengan rumus sebagai berikut:

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

$$Kd = 0,303 \times 100$$

$$Kd = 30,3\%$$

Koefisien determinasi (Kd) dengan nilai 30,3% artinya adalah bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,3% dan sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

- A. Budaya organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung termasuk kedalam kategori “kuat” dengan presentase 83%. Kategori ini dapat terbilang baik, akan tetapi masih mengindikasikan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak menjalankan budaya organisasi yang telah ditentukan oleh kantor.
- B. Kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung termasuk kedalam kategori “baik” dengan presentase 82,82%. Hail ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menjalankan kinerja dengan yang telah ditentukan oleh kantor.
- C. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.

REFERENSI

- Ahmad, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 220.
- Astrama Made, K. N. (2021). *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Bjardianto, & Pudjiono. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transglobal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Dilapangga, & Jeane, M. (2021). *Perilaku Organisasi*. Sleman: CV Budi Utama.
- Dunggio, & Swastiani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*, 7, 1-9.
- Edy, S. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Endah, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Manajemen.
- Ernie, T., & Kurniawan, S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: prenada media group.
- Eugene K. Kokiroba, W. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294-298.
- Fera Nelfianti, I. Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Kajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*, 18(2), 120-128.
- Ferari, & Eltesar. (2015). Pengaruh Dimensi Budaya Hostede Terhadap Deviant Workplace Behavior (Studi Pada Karyawan Plaza Toyota Bandung). *Skripsi. Telkom University*.
- Fitriana, S. D., Asri, R. N., Refani, K., & Ibnu, f. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.
- Hardani, A. N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Sleman: CV Budi Utama.
- Hasibuan, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the mind*. United States: McGraw-Hill.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Jufrizen, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jufrizen, K. N. (2020). Khairani Nurul Rahmadhani. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kristin, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Lijan, S. P., & Sarton, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mohammed Nusari, M. A. (2018). The Impact of Project Management Assets and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2(3), 15-26.
- Montgomery Warbal, B. C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 1-21.
- Ningsih, S. &. (2019). Penerapan Metode Suksesif Intervalpada Analisa Regresi Linier Berganda. Retrieved from *Jambura Journal of Mathematics*, 43-53.
- Nwakoby, N. P. (2019). Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. *Selected Deposit Money Banks in Enugu State*, 2(4), 1213-1225.
- Onita, S. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Organisasi, P. (2022). *Muryati; Puji Rahayu; Hermawati Adya*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Otoo, F. N. (2018). Influence of Human Resource Development (HRD) Practices on Hotel Industry's Performance: The Role of Employee Competencies. Retrieved from *Journal of Training and Development*.
- Purba, C. B., Gunawan, P. N., & Manag., S. J. (2018). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 629-640.
- Purwaningsih Ernie, A. D. (2020). *Administrasi dan Kebijakan Kesehatan untuk Kesehatan masyarakat*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Rahman, T. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Ras Muhammad, J. J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 23.
- Riduan, & Engkos, K. A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rino, Yuniarsih, T., Suwatno, Kusnendi, & Syahrizal. (2020). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Retika Aditama.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Robert, K., & Budi, Y. (2016). *Analisis Regresi*. Jakarta: KENCANA.
- Robert, S. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sahir Hafni Syafrida, M. T. (2021). *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti. (2017). *Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sudaryono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: KENCANA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukarman, P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sulaefi. (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)*, 53(1), 145-163.
- Taufiq, A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Trislianto. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- U. Srihandayani, K. K. (2018). Effect of Talent Management and Organizational Culture on the Performance of Employees (Study on Employee Brantas Abipraya Company, Jakarta). *3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)*, 117, 120-128.

Wiley. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis edisi 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Wiley. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusniar, L., Bambang, H., & Emron, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta,cv.

