

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan

Muhammad Fadilah, Dewi Shinta Wulandari Lubis
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan
Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma
Muhammadfadilah1997@gmail.com

Abstrak, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan. Sampel penelitian ini sebanyak 30 karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, pengambilan sampel ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dan uji parsial (uji t), sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji koefisien determinasi (R^2) variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan, selain itu secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh pada variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya organisasi dan kinerja karyawan, STIM

Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah sekumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan berfungsi sebagai suatu alat untuk mengkoordinasikan serta mengendalikan sekelompok orang yang memiliki berbagai sifat dan karakteristik. Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu ada pendapat yang menyatakan bahwa organisasi dianggap sebagai sesuatu yang mempunyai kepribadian seperti halnya individu yang dapat bersifat kaku atau fleksibel, inovatif dan bahkan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan orang-orang yang berada di dalamnya. Setidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati banyak dipengaruhi oleh keberhasilannya dalam menetapkan dan melaksanakan nilai-nilai utama yang tercermin dalam budaya organisasinya. Budaya organisasi tersebut berhubungan dengan bagaimana karyawan mengartikan karakteristik suatu organisasi yang kemudian akan mengarahkannya untuk bersikap dan berperilaku tertentu sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Giantari (2017) menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sedangkan secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Wahyuni (2015) menyatakan bahwa secara parsial Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.

Permasalahan yang dulu kinerja karyawan di bagian akademik sangat baik itu di buktikan dengan rasa peduli kepada mahasiswa yang baik dan dalam menyampaikan informasi kepada mahasiswa dengan cepat. Sekarang terdapat beberapa budaya organisasi yang tercipta didalam kampus seperti *visioner* (seseorang yang memiliki visi), *responsible* (tanggung jawab), *leadhsip* (kepemimpinan), *wisdom* (bijaksana) dan *care* (peduli). apakah dengan diubahnya budaya organisasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Sumber data yang digunakan yaitu data internal dan data eksternal. Data Internal yaitu data yang didapat dari tempat penelitian dengan cara membagikan dan mengumpulkan kembali kuesioner kepada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan. Data eksternal adalah data yang didapat dari luar tempat penelitian seperti internet dan perpustakaan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, kuesioner, observasi, dan kepustakaan. Populasi yang di ambil adalah keseluruhan dari sampel. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability*, dengan metode *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, maka sampel penelitian ini berjumlah 30 orang.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen yang akan digunakan. Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir-butir (item). Menurut Rusiadi (2016:106), Dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan dikatakan tidak valid jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Budaya Organisasi 1	0,493	0,361	Valid
Budaya Organisasi 2	0,384		Valid
Budaya Organisasi 3	0,543		Valid
Budaya Organisasi 4	0,548		Valid
Budaya Organisasi 5	0,668		Valid
Budaya Organisasi 6	0,373		Valid
Budaya Organisasi 7	0,493		Valid
Budaya Organisasi 8	0,630		Valid
Budaya Organisasi 9	0,660		Valid
Budaya Organisasi 10	0,643		Valid
Budaya Organisasi 11	0,496		Valid
Budaya Organisasi 12	0,542		Valid
Budaya Organisasi 13	0,799		Valid
Budaya Organisasi 14	0,698		Valid
Budaya Organisasi 15	0,673		Valid
Budaya Organisasi 16	0,764		Valid
Budaya Organisasi 17	0,494		Valid

Terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel Budaya Organisasi (X) memiliki nilai $r_{tabel} > 0,361$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel budaya organisasi yang digunakan valid.

Tabel 2: Validitas Instrumen variabel Kinerja Karyawan

Instrumen	Nilai Validitas	Kesimpulan
-----------	-----------------	------------

	rhitung	rtabel	
Budaya Organisasi 1	0,521	0,361	Valid
Budaya Organisasi 2	0,505		Valid
Budaya Organisasi 3	0,499		Valid
Budaya Organisasi 4	0,626		Valid
Budaya Organisasi 5	0,793		Valid
Budaya Organisasi 6	0,602		Valid
Budaya Organisasi 7	0,520		Valid
Budaya Organisasi 8	0,549		Valid
Budaya Organisasi 9	0,532		Valid
Budaya Organisasi 10	0,397		Valid
Budaya Organisasi 11	0,447		Valid
Budaya Organisasi 12	0,640		Valid
Budaya Organisasi 13	0,747		Valid
Budaya Organisasi 14	0,586		Valid
Budaya Organisasi 15	0,645		Valid

Terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $r_{tabel} > 0,361$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel budaya organisasi yang digunakan valid.

Tabel 3: Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alfa</i>	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi (X)	0,907	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,897	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alfa* seluruh variabel lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner penelitian ini dikatakan reliabel.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan. Berikut ini tabel hasil pengujian regresi linear sederhana pada masing-masing variabel yaitu:

Tabel 4: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,259	8,321		1,954	,061
	Budaya Organisasi	,636	,118	,712	5,371	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y=16,259 + 0,636X$$

Pada model regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 16,259, artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0, maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 16,259 koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, ini membuktikan bahwa efektifitas kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 5: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712^a	,507	,490	5,13109

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.507 atau 50.7% menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, sedangkan sisanya 49.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, disiplin dan kepemimpinan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 ditolak, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh.

Tabel 6: Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,259	8,321		1,954	,061
	Budaya Organisasi	,636	,118	,712	5,371	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat uji t menunjukkan hasil t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,371 lebih besar dibanding dengan nilai t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.507 atau 50.7% sedangkan sisanya 49.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan metode parsial menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,371 > 2,048$.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Alindra (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depok *sports center* yaitu sebesar 62,7%. Hasil penelitian lainnya yang searah dengan penelitian ini adalah penelitian Arianty (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal, Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Alindra, A. I. (2015). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*.
- Ayu, I., Giantari, I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471–6498.
- Dzulkifli, M. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk MEDAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten mamuju utara. *E Jurnal Katalog*, 4(2), 62–75.
- K.Tung. (2018). *Knowledge Management*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Rusiadi. (2015). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, Triana Kartika, A. D. W. (2013). Triana Kartika Sari dan Andre D Witjaksono; Pengaruh Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 827–836.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Nominal*, 4, 96–112.