

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk. Cabang Manado

Eugene K. Kokiroba
William A. Areros
Sofia. A. P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
Email: gueencarolina99@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Manado Branch this research uses a quantitative method. The sample used is 33 employees of PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Manado Branch. To find out the results of this study, it was processed using SPSS 24. The data analysis techniques used in this study were validity test, reliability test, simple linear test, coefficient of determination test and partial test based on the results obtained from this study, organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. Organizational culture has an effect of 50.6% on employee performance while the remaining 40.4% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang manado penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 33 karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang Manado. Untuk mengetahui hasil dari penelitian ini di olah menggunakan SPSS 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji parsial berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 50.6% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 40.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Seorang pemimpin organisasi memiliki andil yang sangat besar dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin yang menentukan kearah mana organisasi akan dibawa dan bagaimana menggerakkan semua elemen yang ada dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan itu tentu bukan perkara mudah, karena ada faktor manusia didalamnya yang seringkali menciptakan masalah rumit dan sulit dipecahkan (sophiah, 2008:1). Budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas serta perilaku extrarole

seperti membantu rekan kerja, suka rela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi membangun serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Oemar, dalam Khanifah dan palupiningdyah, 2015). Agar perusahaan dapat menghasilkan karyawan dengan integritas tinggi diperlukan adanya pedoman berupa budaya organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dan sehat merupakan isu yang telah digambarkan oleh banyak perusahaan di tingkat global. Robbins dan Judge (2002:284) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku nanti (dalam Moeljono, 2005:16).

Salah satu peranan penting nilai-nilai di dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah melalui peningkatan motivasi. Hubungan kinerja yang maksimal dengan budaya organisasi melalui motivasi tampak jelas dirasakan oleh perusahaan yang memiliki filosofi/esensi nilai-nilai yang kuat baik dari sisi lingkungan internal maupun terhadap lingkungan eksternal perusahaan. Tika (2006:141) menyatakan bahwa budaya organisasi membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan.

Kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok. Berhasil tidaknya tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Pengukuran kinerja organisasi penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk. Cabang Manado”. Sehingga menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan di PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk. Cabang Manado” dan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui budaya organisasi yang terdapat pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk. cabang Manado, (2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk. cabang Manado.

Tinjauan Pustaka **Budaya Organisasi**

Sebelum Mengemukakan berbagai konsep budaya organisasi terlebih dahulu dikemukakan pengertian budaya dan pengertian organisasi, sebagai pemahaman awal. Secara parsial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbedah pula. Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner *et al.* (1995) memberika pengertian budaya sebagai kelompok atas asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menuentukan apa arti menmjadi anggota masyarkat tertentu. Pengertian yang lain dikemukakan oleh Krech dalam graves (1986), Moeljono (2003: 16) budaya adalah sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang sudah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya Budaya di dalam nya juga termasuk semua cara ang telah terorganisasional, kepercayaan, moral, nilai-nilai

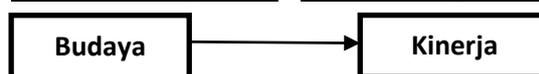
budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi. Semakin berkembangnya penelitian seta pengukuran kinerja juga menjadi krusial untuk diperhatikan. Lawler dan Porter (Sutrisno, 2010: 170) menjelaskan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Oleh Minner (Sutrisno, 2010) menjelaskan kinerja seagai harapan terhadap seseorang untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung kepada kinerja tiap anggotanya (Sani, Tasmah, & Munir, 2017).

Kerangka Pemikiran

Variabel Independen Variabel Dependen



Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk. Cabang Mnado yang beralamat di Jln. Wolter monginsidi kompleks bahu mall Blok s No. 17 Manado. Dan waktu dilaksanakan penelitian pada bulan maret 2021.

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk menguji adakah pengaruh antara variabel budaya Organisasi (x) dan variabel kinerja karyawan (y). Sehingga dalam penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk. Cabang manado. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk. Cabang Manado

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data, maka peneliti menggunakan metode kuesioner. Kuesioner, memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk di isi dan di jawab.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis Validitas, Analisis Reliabilitas, Koefisien Korelasi, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Determinasi, dan Uji Parsial.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui dan melihat nilai koefisien korelasi dengan menyatakan gubungan antara nilai pernyataan dan skor total. Dalam uji validitas dikatakan valid jika $r_{Hitung} > r_{Tabel}$. Sebaliknya, item dikatakan tidak valid jika $r_{Hitung} < r_{Tabel}$. Berdasarkan Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi nilai r_{Hitung} rata-rata 0,600 yang artinya $> r_{Tabel}$ 0,344. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan Budaya Organisasi dinyatakan valid dan dapat diterima. Dan pada variabel kinerja karyawan nilai r_{Hitung} rata-rata 0,700 yang artinya $> r_{Tabel}$ 0,344 Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat diterima.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang memiliki hasil yang akurat dan terpercaya dimana jika hasil yang di ukur dari alat tersebut relatif sama atau konsistebn maka alat ukur tersebut yang digunakan dapat dikatakan reliabel. Kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,806	,805	15

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.24

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,871	,872	24

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.24

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian dapat dikatakan rabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai cronbach alpha variabel budaya organisasi (X) sebesar 0.806 dan nilai cronbach alpha variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 0,871 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya orgnanisasi (X)

dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki reabilitas yang sangat kuat dan dapat di terima.

3. Koefisien Korelasi

Correlations

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	33	33
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dalam pengujian ini digunakan kriteritia signifikan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka berkorelasi
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak berkorelasi

Hasil output analisis pada program SPSS 24 didapati nilai signifikansi (2-tailed) kedua variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,000 yang artinya adalah signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan antara X dan Y.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28,359	13,988		2,027	,051
	Budaya Organisasi	1,177	,209	,711	5,632	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regresi hasil analisis dapat diketahui bahwa koefisien konstanta (a) sebesar 28.359 dan koefisien arah regresi (b) sebesar 1.177 sudah jelas bahwa koefisien arah regresi variable Y atas variable X adalah bertanda positif. Ini mempunyai arti bahwa hubungan atau pengaruh variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Batavia Prosperindo Finance Tbk. Cabang Manado dikatakan positif. Artinya variable Budaya oganisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan rasio 1 = 1.177.

5. Uji Determinasi R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,490	4,243

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
- b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji determinasi R Diketahui Nilai koefisien determinasi R Square 0,506 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 50.6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28,359	13,988		2,027	,051
	Budaya Organisasi	1,177	,209	,711	5,632	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficients Uji T, nilai t hitung Variabel Budaya organisasi 5.632 > 1.696 (*coefficients*) dimana diketahui nilai t Hitung 5.632 > 1.696 t table pada taraf nyata/signifikan 0,00 (0%), artinya hipotesis penelitian dinyatakan teruji/diterima secara menyakinkan pada taraf kepercayaan 100% sehingga dapat dilibat bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y atau hipotesis diterima.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. batavia Propsperindo Finance Tbk, Cabang Manado.

Berdasarkan hasil yang diprtoleh dari analisis linear sederhana dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian keofisien korelasi pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan, berdasarkan tabel Correlations Budaya Organisasi menyatakan bahwa nilai korelasi antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan termasuk

dalam kategori korelasi 0,709 yang berarti derajat korelasi terbilang kuat, dibuktikan dengan pengujian signifikansi 0,000. Dan berdasarkan hasil tabel correlations kinerja karyawan menyatakan bahwa nilai korelasi antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori korelasi 0,709 yang berarti derajat korelasi terbilang kuat, dibuktikan dengan pengujian signifikansi 0,000.

Pada penelitian ini, hipotesis yang dikemukakan peneliti terbukti benar dengan melihat hasil uji parsial. bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam uji determinasi, Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 50.6% sedangkan sisanya sebesar 40.4% dipengaruhi factor lain atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian yang diperoleh diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang sangat signifikan ari variabel budaya organisasi terhadap kkerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Anfferney Dallen Mewoh, Pio dan Sumayku (2017) yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Permai Sentosa. Dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa fakotr-faktor yang menjadikan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan mempunyai komitmen di perusahaan dan dapat bekerja dengan baik bersama tim serta memahami apa yang menjadi tujuan perusahaan. Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat di tarik kesimpulan yaitu: Budaya Organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang Manado. Dan selain variabel budaya organisasi, terdapat variabel lainnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, cabang manado yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar pustaka

Anfferney Dallen Mewoh. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa. *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 5. No 005*

- Badu, Q Syamsyu dan Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Indrasuri, meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indemedia Pustaka
- Setiadi, M. Elly, Kama A Hakam dan Ridwan Effendi. 2017. *Ilmu Sosial dan Dasar Budaya*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri
- Setiobudi. 2017. Analisis Penilaian Kinerja karyawan study pada PT. Tridharma Kencana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.2, No.4
- Tumengkan G. Tirza. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Teras Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 10, No. 2. Hal. 98
- Uha, Mawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Organisaasi*. Jakarta: PrenadaMedia Group
- Wanasaputra Silvera dan Liliana Dewi. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Anggota Yayasanek. *Jurnal Manajemen dan Star-Up Bisnis*. Vol.2, No.4