

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIPATEX PUTRI LESTARI MAJALAYA BANDUNG

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SIPATEX PUTRI LESTARI MAJALAYA BANDUNG

Syaiful Marwan¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

syaifulmarwan@student.telkomuniversity.ac.id¹, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak :

Dalam suatu perusahaan terdapat salah satu aset penting yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Tentunya karyawan harus memiliki kinerja yang sangat baik sesuai dengan target atau standar mutu perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan hasil kinerja adalah penerapan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung yang berjumlah 1.900 orang karyawan. Kemudian, teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling*, dengan mengambil sampel secara acak sebanyak 95 orang karyawan berdasarkan perhitungan rumus Slovin. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data terdiri dari studi lapangan dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan dengan cara regresi linear sederhana, pengujian hipotesis (uji t), dan koefisien determinasi (uji R).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) berada pada kategori Baik, dan Kinerja Karyawan (Y) juga berada pada kategori Baik. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract :

In a company there is one important asset that will determine the success of the company, there is human resources. Of course, employees must have excellent performance in accordance with the company's quality target or standards. One of the factors that determine performance results is the application of an organizational culture. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on employee performance at PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung.

This research uses descriptive and causal research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung, amounting to 1,900 employees. Then, the sampling technique used Probability Sampling, by taking a random sample of 95 employees based on the calculation of the Slovin formula. The research data sources consist of primary and secondary data. Data collection techniques consist of field studies and literature studies. Data analysis was performed by means of simple linear regression, hypothesis testing (t test), and coefficient of determination (R test).

The results showed that Organizational Culture (X) was in the Good category, and Employee Performance (Y) was also in the Good category. Based on the results of data analysis showed that Organizational Culture (X) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Human Resource, Organizational Culture, Employee Performance

1. Pendahuluan

Menurut [1] sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan kemajuan dan berkembangnya organisasi atau perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Kemudian [2] mengungkapkan bahwa keberadaan budaya di perusahaan yang sudah diterapkan. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang, sebuah tema yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyediakan arti, arahan, serta dasar atas tindakan.

Penelitian ini mengambil objek di PT Sipatex Putri Lestari yang berlokasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. PT Sipatex Putri Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pertentunan atau *weaving*, dan kemudian telah berkembang dari sekedar produsen kain polos menjadi salah satu perusahaan manufaktur tekstil terintegrasi terbaik yang menawarkan layanan mulai dari pencelupan (*dyeing*), *texturizing*, perekat (*sizing*), pemutar (*twisting*), pencetakan (*printing*), lapisan (*coating*), pencelupan benang (*yarn dyeing*), dan pencelupan kerucut (*cones dyeing*). Sehingga, pada intinya perusahaan ini berfokus pada bidang tekstil.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang sudah dilakukan, bahwa budaya organisasi masih belum diterapkan dengan sangat baik sehingga ada kemungkinan dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang secara keseluruhan masih belum dapat mencapai target kinerjanya, maka dari itu permasalahan ini layak untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, berikut perumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini:

- Bagaimana budaya organisasi yang terdapat pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung?
- Bagaimana kinerja karyawan yang terdapat pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung?
- Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- Budaya organisasi pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung.
- Kinerja karyawan di PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung.
- Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung.

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [3] manajemen sumber daya manusia adalah suatu tindakan dari perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengawasan atas kegiatan pengadaan, pengintegrasian, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja yang dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara terpadu.

2.2 Budaya Organisasi

Menurut [4] mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tersebut.

2.3 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut [5] mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama, diantaranya yaitu:

- Inovasi dan Pengambilan Resiko (*innovative and risk taking*).
- Memperhatikan Detail (*attention to detail*).
- Orientasi Pada Hasil (*outcome orientation*).
- Orientasi Pada Orang (*people orientation*).
- Orientasi Pada Orang (*people orientation*).
- Keagresifan (*aggressiveness*).
- Stabilitas (*stability*).

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut [6] mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

2.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut [7] mengungkapkan bahwa kinerja memiliki tiga dimensi, diantaranya yaitu:

- a. Hasil Kerja.
- b. Perilaku Kerja.
- c. Sifat Pribadi.

2.6 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut [1] menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan.

2.7 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berikut ini merupakan gambar kerangka pemikiran yang terdapat dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung.

2.8 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling*, dengan mengambil sampel secara acak sebanyak 95 orang karyawan. Analisis data dilakukan dengan cara regresi linear sederhana, pengujian hipotesis (uji t), dan koefisien determinasi (uji R).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

Berikut ini pada tabel 1 merupakan hasil analisis deskriptif yang berkaitan dengan variabel operasional dalam penelitian ini:

TABEL 1. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

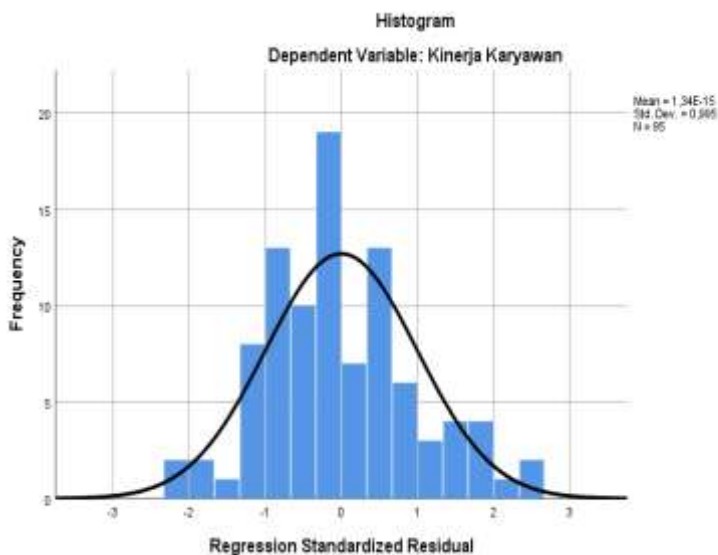
Variabel	Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	80,4%	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	81,8%	Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel Budaya Organisasi (X) berada pada tingkat atau kategori Baik, dengan memperoleh nilai persentase sebesar 80,4%. Hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan budaya di perusahaan yang sesuai dengan ketujuh dimensi sudah dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan. Kemudian, dapat diketahui pula untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai persentase sebesar 81,8% yang berada pada tingkat atau kategori Baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa para karyawan di perusahaan tersebut sudah memiliki hasil kinerja yang baik sesuai dengan ketiga dimensi dalam penelitian ini.

3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Terdapat tiga hasil dari uji normalitas. Berikut ini merupakan gambar 2 normalitas dengan menggunakan histogram:



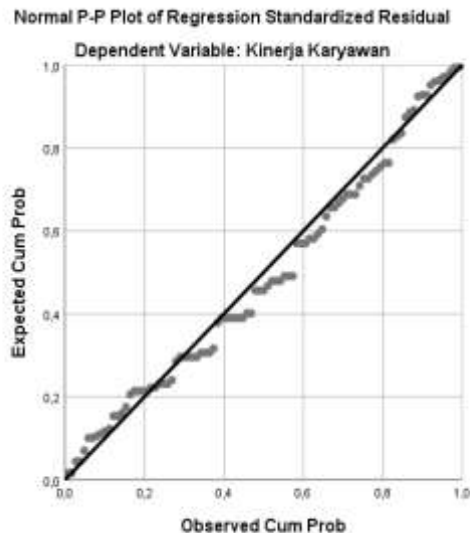
hasil uji

Gambar 2. Histogram

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pada gambar di atas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram tersebut memiliki distribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dari bentuk grafiknya yang membentuk pola lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Normal Probability Plot* dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Normal Probability Plot

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil gambar di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Selanjutnya, Berikut ini adalah hasil normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yang dapat dilihat pada tabel 2:

TABEL 2. HASIL UJI *KOLMOGOROV-SMIRNOV* (K-S)

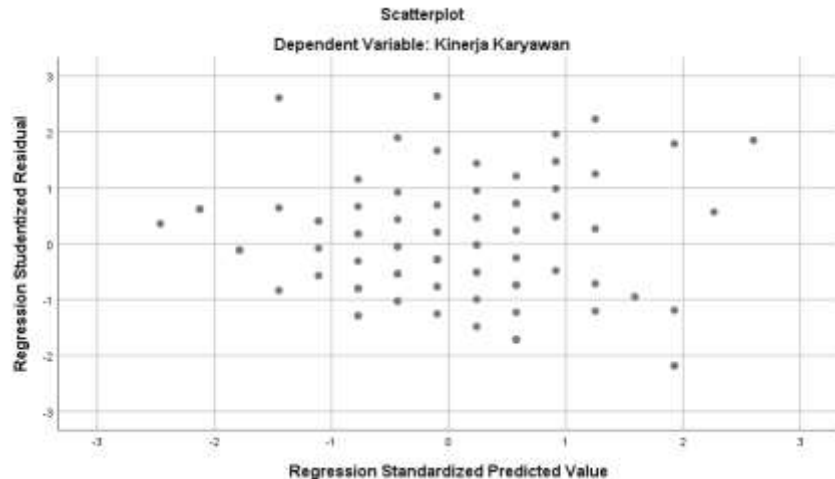
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05523065
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,047
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 2 di atas bahwa nilai *test statistic* penelitian ini adalah 0,088 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,066 yang memiliki arti bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansinya, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dapat dinyatakan memiliki distribusi normal.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini:



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.9 di atas terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas, yang artinya model regresi ini sudah baik.

3.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) Budaya Organisasi terhadap variabel dependennya (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Berikut ini merupakan hasil analisis dari uji regresi linear sederhana yang dapat dilihat pada tabel 3:

TABEL 3 HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,994	3,144		1,588	
	Budaya Organisasi	,551	,052	,737	10,515	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Constant* (α) sebesar 4,994. Sedangkan untuk nilai dari Budaya Organisasi (B atau koefisien regresi) sebesar 0,551. Dari semua hasil nilai tersebut, maka diperoleh persamaan: $Y = 4,994 + 0,551X$. Dari hasil persamaan regresi linear tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 10,267 merupakan nilai konsistensi untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian untuk koefisien regresi pada Budaya Organisasi (X) memiliki nilai sebesar 0,551 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,551. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

3.5 Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Dalam penelitian ini, uji yang digunakan adalah uji t dengan nilai $\alpha = 0,05$. Uji t (*t-test*) merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau tingkat signifikansi (α) sebesar 0,025

dan derajat kebebasan (df) = n-k-1 = 93, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98580, maka berdasarkan hasil pada tabel 3 dapat dinyatakan hasil analisis pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi (X) memiliki nilai t hitung (10,515) > t tabel (1,98580) dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05.
- b. H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Budaya Organisasi PT Sipatex Putri Lestari berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.6 Pengujian Koefisien Determinasi (Uji-R)

Menurut [8] koefisien determinasi digunakan untuk dapat melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq r^2 \leq 1$.

Hasil analisis uji-R dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

TABEL 4. HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (UJI-R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,561 ^a	,315	,307	2,066
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0,561. Kemudian, dari output tersebut diketahui pula nilai *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,315. Angka tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,315 atau 31,5%. Sehingga, dari hasil keseluruhan pengolahan data regresi sederhana terhadap 95 responden di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan memiliki pengaruh sebesar 31,5%. Sedangkan sisanya sebesar 68,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar budaya organisasi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

- a. Budaya organisasi pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung berada dalam tingkat atau kategori baik dengan memperoleh persentase sebesar 80,4%.
- b. Kinerja karyawan pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung berada dalam tingkat atau kategori baik dengan memperoleh persentase sebesar 81,8%.
- c. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung.

Referensi

- [1] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [2] Ernawan, E. R. (2011). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [4] Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Sugiyono. (2014). *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.