

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Ade Fitriana Harahap
S1 Manajemen
Darwin Lie, Parman Tarigan, Liper Siregar

Abstraksi

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasinya adalah karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar berjumlah 29 orang. Mengingat jumlah responden kurang dari 100 orang untuk menjawab kuesioner yang penulis sebar dan ketersediaan waktu penulis serta untuk keakuratan hasil penelitian. Data yang digunakan adalah data dengan cara kualitatif dan data kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisa data menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif.

Hasil analisa dari regresi linier sederhana yaitu $=6,6 + 0,66X$ artinya terdapat pengaruh positif antara variabel X terhadap variabel Y. Kekuatan hubungan kedua variabel adalah kuat, yaitu $r = 0,718$. Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan tinggi rendahnya kinerja karyawan 51,55 % , dan sisanya 48,45 % dijelaskan oleh faktor lainnya yang yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi yang diterapkan PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis, dimana hasil uji $t_{hitung} (5,41) > t_{tabel} (2,052)$. Untuk itu, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan serta perlu adanya peningkatan penerapan budaya organisasi secara terus menerus pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar agar kinerja karyawan semakin tinggi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstraction

As for this research problem formula is how organizational cultural influence to employees performance at PT. Taspen (Persero) Branch the Pematangsiantar. Research Method used in this writing is library research and field research. Its population is employees PT. Taspen (Persero) Branch the Pematangsiantar amount to 29 people. Considering responder amount less than 100 people to reply the questionnaires which writer propagate and availability of writer time and also for the accuracy of result of research. The Data used is data by qualitative and quantitative, and technique of data collecting by questionnaires, interview and documentation. Then technique analyse the data use the descriptive method qualitative and quantitative descriptive method.

Result of analysis from linear regresi modestly that is $=6,6 + 0,66X$ meaning there are positive influence between variable X to variable Y. The strength of relationship between the variables is strength, that is $r = 0,718$. From coefficient determinasi can explainable high and low of employees performance 51,55 %, and the rest 48,45 % explained by other factor which is not discussed in this research. From result of processing and calculation questionnaires, writer get the conclusion that organization culture applied by PT. Taspen (Persero) Branch the Pematangsiantar have an effect on to employees performance. This matter is proved by hypothesis test, where result test the $t_{hitung} (5,41) > t_{tabel} (2,052)$. For that, employees performance have to be non-stoped to be improved and also need the existence of the organizational cultural applying continually at PT. Taspen (Persero) Branch the Pematangsiantar so that employees performance is more high.

Keywords: Organizational Culture and Employees Performance.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin pesat, membawa perubahan terhadap kehidupan manusia. Hal itu membawa akibat yaitu tuntutan yang tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat

perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar adalah Badan Penyelenggara Program Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri yang didirikan pada tanggal 17 April 1963, memandang kinerja sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan sebagai penyelenggaraan program

asuransi sosial pegawai negeri sipil. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar, hal pertama yang dilakukan adalah dengan menganalisis budaya yang hidup pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar dan memutuskan apa saja yang perlu diperbaiki.

Budaya yang hidup pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar dengan indikator budaya organisasi yaitu, aturan perilaku yang diamati termasuk dalam budaya doa, norma termasuk dalam budaya kerja, nilai dominan termasuk dalam budaya iptek, filosofi termasuk dalam budaya kreativitas, aturan termasuk dalam budaya kedisiplinan, dan iklim organisasi termasuk dalam budaya bicara. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana kondisi budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar?
- b. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kondisi budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar.

4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar yang berada di Jalan Sisingamangaraja No. 98 Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Taspen (Persero) cabang Pematangsiantar sebanyak 29 orang. Seluruh karyawan yang berjumlah 29 orang akan menjadi sampel sebagai responden untuk menjawab kuesioner yang penulis sebar, mengingat jumlahnya kurang dari 100 (seratus) orang dan ketersediaan waktu penulis serta untuk keakuratan hasil penelitian.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Sedangkan menurut Mondy (2008:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan yang dilakukan oleh tiap-tiap organisasi atau perusahaan dalam memberdayakan orang-orang yang ada di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2008:4), pada dasarnya ada lima jenis yaitu :

- a. Penyediaan staf, merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan tepat pada waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.
- c. Kompensasi. Suatu sistem kompensasi yang terencana matang memberi para karyawan imbalan-imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- d. Kesehatan dan keselamatan. Keselamatan adalah perlindungan bagi para karyawan yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit fisik atau emosi.
- e. Hubungan keorganisasian dan perburuhan. Hubungan karyawan dengan pihak perusahaan haruslah dijaga dengan baik, agar karyawan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Budaya Organisasi

Menurut Schein dalam Luthans (2006:124), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Menurut Sutrisno (2010:2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi

(*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan budaya organisasi adalah cara pandang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Menurut Luthans (2006:125), budaya organisasi punya sejumlah karakteristik, beberapa diantaranya:

- a. Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- b. Norma. Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi "jangan melakukan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit".
- c. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, efisiensi tinggi.
- d. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
- e. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- f. Iklim organisasi. Ini merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

3. Kinerja

Menurut Wibowo (2007:123) kinerja berasal dari pengertian *performance*, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mathis dan John (2006:378), mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah diharapkan. Indikator kinerja harus merupakan

sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Menurut Mathis dan John (2006:378), mengemukakan bahwa indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah, unit, dan lain-lain.
- b. Kualitas dari hasil.
Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan .
- c. Ketepatan waktu dari hasil
Ketepatan di sini dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerjaan karyawan dengan tenggat waktu yang disediakan.
- d. Kehadiran
Yaitu ketepatan dari para karyawan untuk hadir di tempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan bekerja sama
Yaitu kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai-nilai dan keyakinan dasar para pendiri melahirkan sejumlah kebijakan dan praktik manajemen yang disebarkan kepada karyawannya secara lisan dan tertulis, ataupun melalui perilaku mereka. Semakin sering kebijakan dan praktik manajemen ini digunakan dan terbukti keberhasilannya, semakin dalam tertanam dalam perilaku dan kinerja sehari-hari anggota-anggotanya. Perusahaan yang mengombinasikan nilai dan keyakinan, kebijakan dan praktik manajemen, serta hubungan antara keduanya akan menunjukkan keberhasilan yang terlihat dari budaya organisasi.

Menurut Robbins (2002:284) menyatakan bahwa, budaya menjadi bermanfaat karena budaya tersebut mengurangi keambiguan pada saat bekerja. Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan itu dilakukan dan apa-apa saja yang bernilai penting. Sedangkan menurut Miner dalam Sutrisno (2010:3) menyatakan bahwa, budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja karyawan di dalam organisasi.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari karyawan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisis

kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai data-data jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{(\text{jumlah kelas interval})} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas = 0,8, sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden.

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB) / Sangat Rendah (SR)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB) / Rendah (R)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB) / Cukup Tinggi (CT)
3,41 – 4,20	Baik (B) / Tinggi (T)
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB) / Sangat Tinggi (ST)

Sumber: Data diolah

1. Budaya Organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar, hal pertama yang dilakukan adalah dengan menganalisis budaya yang hidup pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar dan memutuskan apa saja yang perlu diperbaiki. Budaya yang hidup pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar dengan indikator budaya organisasi yaitu aturan perilaku yang diamati termasuk dalam budaya doa, norma termasuk dalam budaya kerja, nilai dominan termasuk dalam budaya iptek, filosofi termasuk dalam budaya kreativitas, aturan termasuk dalam budaya kedisiplinan, dan iklim organisasi termasuk dalam budaya bicara. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pada kolom total jawaban dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan nilai baik untuk indikator aturan-aturan perilaku yang diamati. Jawaban tersebut didukung dengan pendapat beberapa responden yang menyatakan bahwa aturan-aturan perilaku yang diamati yaitu tentang bagaimana aturan berperilaku dalam acara-acara ritual berada di rata-rata 3,69 dengan kriteria baik. Mereka melaksanakan perayaan hari besar keagamaan dan menyesuaikan pakaian yang mereka gunakan pada saat perayaan hari besar agama nya masing-masing, juga menghormati setiap ritual keagamaan, seperti sholat lima waktu, berpuasa bagi umat muslim, demikian juga sebaliknya. Adapun untuk kategori keberaturan dalam menggunakan bahasa umum berada pada nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Hal ini disebabkan bahwa masih terdapat karyawan yang terkadang sering menggunakan bahasa daerah, seperti bahasa batak, dan tidak menggunakan bahasa indonesia yang baik dan benar.

Selanjutnya untuk indikator norma-norma dengan kategori tentang standar perilaku pimpinan dan pelaksanaannya berada pada rata-rata 3,38 dengan kriteria cukup baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Sedangkan untuk kategori standar perilaku karyawan dan pelaksanaannya memiliki nilai rata-rata 3,59 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan bahwa pimpinan yang sekarang masih perlu melakukan pendekatan terhadap para karyawan walaupun semua aturan yang diterapkan perusahaan telah diikuti dengan baik oleh pimpinan dan para karyawan. Indikator nilai dominan dalam hal ini adalah standar efektivitas kinerja karyawan berada di rata-rata 3,52 dengan kriteria baik, dan untuk kategori standar efisiensi kinerja karyawan berada di rata-rata 3,38 dengan kriteria cukup baik. Hal ini disebabkan bahwa waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan mereka masih kurang dipergunakan dengan baik.

Untuk indikator filosofi dengan kategori keyakinan akan kebijakan yang diterapkan berada pada rata-rata 3,52 dengan kriteria baik, dan untuk kuesioner penghormatan terhadap sesama anggota organisasi berada pada rata-rata 3,45 dengan kriteria baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Hal ini disebabkan oleh para karyawan dalam hal penghormatan harus lebih ditingkatkan lagi yaitu lebih menghargai senioritas demikian sebaliknya.

Indikator aturan dengan kategori tata tertib organisasi dan pelaksanaannya berada pada rata-rata 3,41 dengan kriteria baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Untuk kategori sanksi yang diberikan apabila karyawan melanggar tata tertib organisasi berada pada nilai rata-rata 3,48 dengan kriteria baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang belum mematuhi aturan yang ditetapkan dengan baik.

Untuk indikator iklim organisasi, untuk kategori kondisi lingkungan fisik organisasi berada pada rata-rata 3,62 dengan kriteria baik. Untuk kategori perilaku hubungan antara anggota organisasi berada pada nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Hal ini disebabkan oleh keadaan lingkungan perusahaan seperti, bangunan yang masih sangat bagus, dan layak untuk bekerja tetapi dalam hal perilaku hubungan antar anggota masih terdapat karyawan yang sering berkelompok ataupun yang sering menyendiri.

2. Kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian sebelumnya, maka yang diteliti dalam kinerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar meliputi 5 unsur yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama, yang kemudian dari kelima unsur ini dikembangkan menjadi 10 item pertanyaan.

Dari kolom total jawaban dapat dilihat bahwa kinerja karyawan berada pada nilai rata-rata 3,42 dengan kriteria tinggi. Pada indikator kuantitas kategori pencapaian target kerja berada pada nilai rata-rata 3,48 dengan kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari jumlah data yang harus mereka input dapat mereka kerjakan tepat waktu. Tetapi penyelesaian pekerjaan utama berada pada nilai rata-rata 3,31 dengan kriteria cukup tinggi, ini dikarenakan sebagian karyawan sering meninggalkan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Pada indikator kualitas kerja dengan kategori mutu pekerjaan yang diselesaikan bila dibandingkan dengan karyawan lain berada pada nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria tinggi akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden, hal ini disebabkan masih terdapat karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan, dan kategori standard kualitas dibandingkan dengan standar resmi berada pada nilai rata-rata 3,31 dengan kriteria cukup tinggi. Hal ini disebabkan pada saat melakukan tugasnya karyawan masih kurang berhat-hati sehingga hasil yang didapatkan kadang tidak valid karena kadang tidak sesuai dengan standar resmi yang ada, misalnya dalam menginput data para nasabah PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar dimana data yang diinput kadang tidak valid sehingga terjadi kesalahan yang dapat merugikan nasabah.

Pada ketepatan waktu dalam efisiensi waktu karyawan berada pada nilai rata-rata 3,52 dengan kriteria tinggi, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,31 dengan kriteria cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang suka mengerjakan pekerjaannya sambil berbicara dengan teman sebelahnya, sehingga data yang sedang dia kerjakan

tidak cepat selesai. Indikator kehadiran dengan kategori kedatangan tepat waktu ditempat kerja berada pada nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria tinggi akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden, hal ini disebabkan karena karyawan masih sering datang terlambat, dan pemberian sanksi apabila terlambat dikantor dengan nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria tinggi. Hal ini disebabkan sudah ada ketetapan jam masuk kantor yaitu 07:45 WIB (senin-kamis), 07.30 WIB (Jumat), dimana apabila karyawan yang sering terlambat masuk jam kantor akan mendapatkan teguran dan sanksi yang tegas.

Pada indikator kemampuan bekerjasama dengan kategori membangun kerjasama dengan rekan kerja berada pada nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria tinggi, sedangkan dalam bekerjasama dengan pemimpin berada pada rata-rata 3,55 yang berarti tinggi. Hal ini disebabkan karena setiap pekerjaan yang tidak ditemukan penyelesaiannya dapat ditanyakan kepada karyawan lain dan ataupun pimpinan secara langsung.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisa Regresi Linear Sederhana

Fungsi dari analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh yang terjadi di antara kedua variabel. Selain itu analisis regresi juga berfungsi sebagai penunjuk arah hubungan yang terjadi antara variabel dependen dan variabel independen. Untuk melihat apakah ada pengaruh peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar digunakan analisis kuantitatif berupa regresi linier sederhana.

Dalam penelitian ini, yang dibahas adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja sebagai variabel dependen (terikat). Untuk memperoleh nilai a dan b, digunakan notasi sebagai berikut: $Y = a + bX$. Persamaan regresi yang dipakai adalah sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{29(41782) - (1215)(992)}{29(51241) - (1215)^2}$$

$$b = \frac{1211678 - 1205280}{1485989 - 1476225}$$

$$b = \frac{6398}{9764}$$

$$b = 0,66$$

Sedangkan untuk nilai a

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$a = \frac{190,10}{29}$$

$$a = \frac{992 - 801,90}{29}$$

$$a = \frac{190,10}{29} \quad a = 6,6$$

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = 6,6 + 0,66X$$

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Semakin tinggi peran budaya organisasi maka semakin tinggi juga kinerja. Sebaliknya, apabila peran budaya organisasi rendah, maka kinerja karyawan juga akan turun.

2) Analisa Korelasi dan Determinasi

Untuk menghitung kekuatan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan melalui analisis korelasi dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{29(41782) - (1215)(992)}{\sqrt{(29(51241) - (1215)^2)(29(34214) - (992)^2)}}$$

$$r = \frac{1211678 - 1205280}{\sqrt{(1485989 - 1476225)(992206 - 984064)}}$$

$$r = \frac{6398}{\sqrt{(9764)(8142)}}$$

$$r = \frac{6398}{8915,63}$$

$$r = 0,718$$

Dari besarnya nilai analisis korelasi 0,718 menunjukkan bahwa hubungan variabel yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja yang diteliti di PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Selanjutnya untuk mengukur seberapa besar variabel dependen (bebas) menjelaskan variabel independen (terikat), digunakan koefisien determinasi (KD). Nilai KD dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

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

$$Kd = (0,718)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,5155 \times 100\%$$

$$Kd = 51,55\%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan yaitu 51,55% dapat dijelaskan oleh budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar, dan sisanya 48,45% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas

pada penelitian ini seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan, dan komitmen.

3) Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Untuk menguji hasil perhitungan regresi dapat dilakukan pembuktian hipotesa untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara Parsial. Nilai t hit dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,718 \sqrt{29 - 2}}{\sqrt{1 - (0,718)^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,718 \sqrt{27}}{\sqrt{1 - 0,52}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,718 (5,20)}{\sqrt{0,48}}$$

$$t_{hit} = \frac{3,733}{0,69}$$

$$t_{hit} = 5,41$$

Dari hasil pengujian t_{hit} sebesar 5,41 sedangkan t_{tab} pada tingkat kepercayaan 95% adalah sebesar 2,052. Oleh karena $t_{hit} > t_{tab}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar

Dalam mencapai kinerja yang baik, perusahaan selalu berupaya menerapkan budaya organisasi yang baik kepada para karyawannya. Hal ini disebabkan budaya organisasi memiliki peranan penting terhadap jalannya perusahaan. Berdasarkan dimensi budaya organisasi yang digunakan untuk mengukur bagaimana penerapan budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar, maka hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar dalam kriteria baik.

Untuk indikator aturan perilaku yang diamati, dengan kategori keberaturan dalam menggunakan bahasa umum berada pada nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Hal ini disebabkan bahwa masih terdapat karyawan yang terkadang sering menggunakan bahasa daerah, seperti bahasa batak, dan tidak menggunakan bahasa indonesia yang baik dan benar. Untuk mengatasi hal tersebut diharapkan adanya kesadaran dari masing-masing karyawan untuk menggunakan bahasa indonesia yang benar pada saat proses bekerja berlangsung.

Indikator norma-norma dengan kategori tentang standar perilaku pimpinan dan

pelaksanaannya berada pada rata-rata 3,38 dengan kriteria cukup baik. Hal ini disebabkan bahwa pimpinan yang sekarang lebih menunjukkan sikap saja tetapi tidak melakukan pendekatan secara langsung dengan karyawan dan belum beradaptasi secara menyeluruh, untuk mengatasi hal ini pimpinan perlu melakukan pendekatan terhadap para karyawan agar tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dengan para karyawan. Indikator nilai dominan, dengan kategori standar efisiensi kinerja karyawan berada di rata-rata 3,38 dengan kriteria cukup baik. Hal ini disebabkan bahwa waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan mereka masih belum dipergunakan dengan baik. Untuk mengatasi hal ini, karyawan sebaiknya mengurangi waktu untuk berbicara tentang hal-hal yang tidak berhubungan dengan tugas yang sedang dikerjakan. Pada indikator filosofi, dengan kategori penghormatan terhadap sesama anggota organisasi berada pada rata-rata 3,45 dengan kriteria baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Untuk mengatasi hal ini, para karyawan dalam hal penghormatan harus lebih ditingkatkan lagi yaitu lebih menghargai senioritas demikian sebaliknya, baik untuk karyawan lama ataupun karyawan baru.

Selanjutnya indikator aturan dengan kategori tata tertib organisasi dan pelaksanaannya berada pada rata-rata 3,41 dengan kriteria baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Untuk kuesioner sanksi yang diberikan apabila karyawan melanggar tata tertib organisasi berada pada nilai rata-rata 3,48 dengan kriteria baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang belum mematuhi aturan yang ditetapkan dengan baik. Untuk mengatasi hal ini, pemberian teguran dan sanksi yang tegas kiranya dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan dengan baik.

Indikator selanjutnya iklim organisasi dengan kategori perilaku hubungan antara anggota organisasi berada pada nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria baik akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Hal ini disebabkan oleh masih terdapat karyawan yang sering berkelompok ataupun yang sering menyendiri dan tidak berbaur. Untuk mengatasi hal ini, sebaiknya pimpinan harus mampu mendekati diri dengan karyawan, dengan demikian hal tersebut akan diikuti oleh karyawan yang lain, karena dengan terciptanya kekompakan pada lingkungan kerja akan menambah semangat dalam bekerja.

b. Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang pematangsiantar

Kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang pematangsiantar umumnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan suatu perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin mudah pula perusahaan mencapai tujuannya. Begitu pula dengan PT. Taspen (Persero) Cabang pematangsiantar. Indikator kinerja yang ada pada PT. Taspen

(Persero) Cabang Pematangsiantar dalam kategori tinggi. Pada Indikator Kuantitas kerja dengan kategori penyelesaian pekerjaan utama berada pada nilai rata-rata 3,31 dengan kriteria cukup tinggi, ini dikarenakan sebagian karyawan sering meninggalkan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Untuk mengatasi hal ini pimpinan harus memberikan arahan yang tegas, agar setiap karyawan tidak lagi meninggalkan pekerjaan sesuka hati dan juga pimpinan mengumpulkan data karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan utama dengan memberikan mereka peringatan, seminar, dan pelatihan sehingga para karyawan tersebut mampu mengikuti karyawan yang lain.

Pada indikator kualitas kerja dengan mutu pekerjaan yang diselesaikan bila dibandingkan dengan karyawan lain berada pada nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria tinggi akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden, dan standard kualitas dibandingkan dengan standar resmi berada pada nilai rata-rata 3,31 dengan kriteria cukup tinggi. Hal ini disebabkan pada saat melakukan tugasnya karyawan masih kurang berhati-hati sehingga hasil yang didapatkan kadang tidak valid, misalnya dalam menginput data para nasabah PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar dimana data yang diinput kadang tidak valid sehingga terjadi kesalahan yang dapat merugikan nasabah. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan ketelitian dari para karyawan pada saat merekan atau menginput data.

Selanjutnya indikator ketepatan waktu dengan kategori ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,31 dengan kriteria cukup tinggi. Hal ini disebabkan masih terdapat karyawan yang suka mengerjakan pekerjaannya sambil berbicara dengan teman sebelahnya, sehingga data yang sedang dikerjakan tidak cepat selesai. Untuk mengatasi hal ini pimpinan melakukan penilaian kinerja yaitu, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan, sehingga sangat memotivasi karyawannya dalam menyelesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan walaupun sesekali tidak tepat waktu. Pada indikator kehadiran dengan kategori kedatangan tepat waktu ditempat kerja berada pada nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria tinggi akan tetapi masih di bawah nilai rata-rata dari total jawaban responden. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat atau lebih dari jam 07.45 WIB Pemberian sanksi atas keterlambatan seperti : teguran dan denda (pemotongan gaji).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Dari hasil kuesioner mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada nilai rata-rata 3,49 dengan kriteria baik. Namun standart perilaku pimpinan dan standart efisiensi kinerja masih berada pada kriteria cukup baik.

- b. Dari hasil kuesioner mengenai kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kinerja berada pada nilai rata-rata 3,42 dengan kriteria tinggi, namun tingkat penyelesaian pekerjaan utama, standart kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan masih berada pada kriteria cukup tinggi.
- c. Dari perhitungan persamaan regresi sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Hal tersebut dapat dilihat dari pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang memiliki hubungan positif. Hasil dari perhitungan persamaan regresi sederhana tersebut adalah $\hat{Y} = 6,6 + 0,66X$ dengan nilai $r = 0,718$ terdapat hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y. Kinerja karyawan melalui uji koefisien determinasi (Kd) sebesar 51,55% dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan sisanya sebesar 48,45% dapat dijelaskan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- d. Melalui perhitungan uji t dengan taraf signifikansi 5% disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5,41) > (2,052)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji t tersebut berarti ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Agar standart perilaku pimpinan dapat ditingkatkan, maka perlu peningkatan kerjasama dalam berbagai kegiatan, acara-acara seremonial, sehingga dapat terjadi hubungan yang baik dan

saling memahami. Dengan demikian kepemimpinan akan dapat berjalan dengan baik dan sekaligus akan meningkatkan efisiensi kerja.

- b. Agar tingkat penyelesaian pekerjaan utama dapat ditingkatkan, maka diperlukan pemberian pelatihan kepada para karyawan, sehingga kemampuan kerjanya dapat meningkat dan sekaligus dapat meningkatkan kualitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaiannya.
- c. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan - kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian, seperti : kompensasi, motivasi, kepemimpinan, dan komitmen.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh, Jogjakarta : Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson, 2006, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Robbins, P. Stephen, 2002, Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy, 2010, Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, Edisi Pertama, Jakarta : Prenada Media Group.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja. Rajawali Pers : Jakarta.