

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKA DAYA KOTA MAKASSAR

Oleh:

ERNI RISMAWANTI

*Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi
STKIP-PI Makassar*

ABSTRAK: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Eka Daya Makassar dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Daya Makassar. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi, kuesioner dan angket. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara observasi sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan, membagikan kuesioner kepada responden serta wawancara langsung dengan responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis kualitatif, analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t). Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 20 Oktober sampai dengan tanggal 6 November 2014 di PT Eka Daya Makassar yang terletak di Jln. Somba Opu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari kedua variable tersebut yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Eka Daya Makassar.

KATA KUNCI: *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2007). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai cara biasa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Pangestuti, 2009). Selanjutnya Pangestuti (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Robins, 2006). Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat

berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi sub sistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja (Bass, 1994 dalam Cahyono 2005). Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun menuju *high performance* (Harvey dan Brown, 1996 dalam Cahyono, 2005). Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku, dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Ketidakterhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

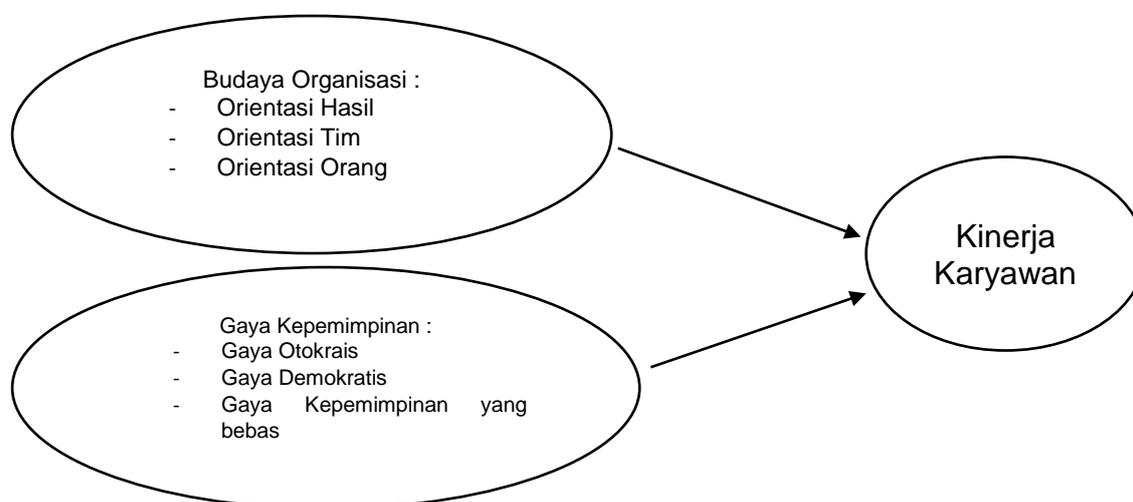
Tugas pemimpin adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja (Lodge dan Derek, 1992). Gibson et al (1995), mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*statisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel merupakan indikator terpenting yang menentukan keberhasilan penelitian. Sugiyono (2005 : 39) mengemukakan bahwa "Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya."

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah; (1) Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan. (2) Kinerja Karyawan.

Desain penelitian yang digunakan dalam proposal ini adalah metode explanatory survey yang digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuesioner kepada responden serta pemahaman literatur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat gambar sebagai berikut;



Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dari keseluruhan karyawan dari PT Eka Daya Makassar yang berjumlah sebanyak 40 orang. Karena populasi sedikit jumlahnya, maka penulis menggunakan metode total sampling, yakni seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel, karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin pula kesalahan (penyimpangan terhadap nilai populasi).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*Multiperregression*) karena dalam penelitian ini memiliki dua atau ganda variabel bebasnya. Analisis ini digunakan dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel bebas bila dua atau lebih variabel terikat sebagai faktor prediktor menipulasi atau dinaik turunkan nilainya.

Adapun persamaan analisis regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut;

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

B_1 - B_2 = Koefisien regresi yang akan ditaksir

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Gaya Kepemimpinan

ε = Tingkat Kesalahan

Untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan masing-masing kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (orientasi hasil, orientasi tim, dan orientasi orang), gaya kepemimpinan (gaya otokratis, gaya demokratis dan gaya kepemimpinan yang bebas) terhadap kinerja karyawan PT Eka Daya Makassar.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (orientasi hasil, orientasi tim, dan orientasi orang), gaya kepemimpinan (gaya otokratis, gaya demokratis dan gaya kepemimpinan yang bebas) terhadap kinerja karyawan PT Eka Daya Makassar.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada table dibawah ini:

Variabel	B	Beta	t	Sig.t	Keterangan
Konstanta	11,373		3.375	0,002	
Budaya Organisasi	0,028	0,051	2,324	0,048	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	0,125	0,307	2.063	0,046	Signifikan
t tabel = 2,021 R = 0,600 R Square = 0,360 Adjusted R Square = 0,306 Sig. F = 0,001					

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan persamaan bentuk variabel-variabel bebas (X) budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja (Y) pada PT Eka Daya Makassar adalah:

$$Y = 11,373 + 0,028 X_1 + 0,125 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dianalisis hal-hal sebagai berikut;

Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilakukan dengan uji t. Makna hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja secara parsial dapat dilakukan dengan uji signifikansi (uji t).

Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung yang terbesar adalah budaya organisasi (X_1) nilai t hitungnya = 2,324, selanjutnya yang kedua adalah gaya kepemimpinan (X_2) nilai t hitungnya = 2,063, hal tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi (X_1) adalah variabel yang paling dominan dan sangat kuat hubungannya terhadap kinerja karyawan di PT Eka Daya Makassar, disusul oleh gaya kepemimpinan (X_2).

Konstanta sebesar 11,373 menyatakan jika tidak ada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan adalah 11,373. Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,028 menyatakan setiap penambahan nilai budaya organisasi maka kinerja karyawan meningkat sebanyak 0,028. Nilai ini merupakan nilai terbesar ketiga dibandingkan dengan dua variabel lainnya, sehingga budaya organisasi (orientasi hasil, orientasi tim, dan orientasi orang) merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Eka Daya Makassar.

Koefisien regresi (X_2) sebesar 0,125 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan di PT Eka Daya Makassar akan meningkat sebesar 0,125, dan nilai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka gaya kepemimpinan (gaya otokratis, gaya demokratis dan gaya kepemimpinan yang bebas) perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja.

Untuk lebih jelasnya, maka akan diuraikan satu persatu hasil analisis regresi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, apakah memiliki hubungan yang signifikan atau sama sekali tidak memiliki hubungan yang signifikan diantara kedua variabel tersebut. Uraian hasil analisis dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini;

Tabel 1.1 Budaya Organisasi

Variabel	B	Beta	t	Sig.t	Keterangan
Konstanta	11,373		3.375	0,002	
Budaya Organisasi	0,028	0,051	2,324	0,048	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	0,125	0,307	2.063	0,046	Signifikan
t tabel = 2,021 R = 0,600 R Square = 0,360 Adjusted R Square = 0,306 Sig. F = 0,001					

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t (uji secara parsial) untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 2,342 > dari $t_{tabel} = 2.021$, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Eka Daya Makassar. Hal ini dapat memberikan pengertian bahwa budaya organisasi (orientasi hasil, orientasi tim, dan orientasi orang) meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

Tabel. 1.2 Gaya Kepemimpinan

Variabel	B	Beta	t	Sig.t	Keterangan
Konstanta	11,373		3.375	0,002	
Budaya Organisasi	0,028	0,051	2,324	0,048	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	0,125	0,307	2.063	0,046	Signifikan
t tabel = 2,021 R = 0,600 R Square = 0,360 Adjusted R Square = 0,306 Sig. F = 0,001					

Berdasarkan hasil uji t diatas, untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 2.063 > dari $t_{tabel} = 2.021$, hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Eka Daya Makassar. Hal ini dapat memberikan pengertian bahwa gaya kepemimpinan (gaya otokratis, gaya demokratis dan gaya kepemimpinan yang bebas) meningkat, maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

PENUTUP

Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Eka Daya Makassar. Dimana t hitung lebih besar dari pada t table. Artinya semakin sering diterapkannya budaya organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin jarang diterapkan budaya organisasi, maka semakin menurun kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Eka Daya Makassar. Dimana t hitung lebih besar dari t table. Artinya semakin sering diterapkannya gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin jarang diterapkannya gaya kepemimpinan, maka semakin menurun kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktek)*, Edisi Revisi ke 4, Jakarta PT Rineka Cipta.
- Cahyono, dkk 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap SDM Di Secretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*, JBRI, Vol.1
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terkemahan Eli Tanya*. Edisi IX. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Gibson dkk, 1995. *Organisasi:Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima, jilid 1, Cetakan 8, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Pangestuti, A. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Terminal Peti Kemas Surabaya*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. PT Prenhallindo. Alih Bahasa: Handyana Pujatmaka, BPFE. Yogyakarta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnia*. CV Alfabeta. Bandung.