

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA BANK BRI CABANG BUKITTINGGI

**Fitria**

*Dosen STIE HAS*

*Email : fitriaedwar85@gmail.com*

<i>Diterima: 18 Agustus 2017</i>	<i>Direvisi : 22 Desember 2017</i>	<i>Diterbitkan: 28 Desember 2017</i>
----------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------

### **Abstract**

*This research aims to know the magnitude of the influence of organizational culture on performance of employees. With respect to the above research purposes then made the hypothesis that the "alleged culture of the Organization include innovation into account risks, giving attention to every issue, results-oriented will be oriented to achieve, in all the interests of employees, aggressive in working as well as maintaining and safeguarding the stability of the work has a positive influence, strong and significantly to the performance of the employee.*

*Based on the results of the research that has been done, it was found that organizational culture include innovation into account risks, giving attention to every issue, oriented in results that will be achieved, oriented to all interests employees, aggressive in working as well as maintaining and safeguarding the stability of the work of influential positive, strong and significantly to the performance of the employee.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan tujuan penelitian diatas maka dibuat hipotesa “pengaruh budaya organisasi meliputi inovasi memperhitungkan resiko, memberikan perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada hasil yang akan di capai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam berkerja serta mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, berpengaruh pada kinerja karyawan yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa budaya organisasi meliputi memberikan perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, dan menjaga stabilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Bukittinggi.

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan

sehat tidaknya suatu organisasi. Organisasi

dapat memiliki keunggulan dalam skala

global, maka organisasi tersebut harus mampu

melakukan pekerjaan secara lebih baik dalam rangka menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas tinggi dengan harga yang wajar dan bersaing. Persaingan yang sengit sesama bank maupun dengan berbagai lembaga keuangan lainnya serta perkembangan lingkungan industri keuangan yang semakin buruk mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mampu membawa perusahaan menuju keberhasilan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi (Robbins,2006). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dan sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

### **Rumusan masalah**

Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank bri cabang bukittinggi

### **Tujuan penelitian**

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank bri cabang bukittinggi Kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Sith yang dikutip Mulyadi (2001) “kinerja suatu perilaku, hasil dan efektifitas organisasi, perilaku mengacu kepada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu yang dapat bersifat objektif dan subjektif”.

### Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas.

Kualitas adalah totalitas fasilitas dan karakteristik dari produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan, tersurat maupun tersirat.

2. Kuantitas.

kuantitas adalah segala bentuk kesatuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

3. Ketepatan waktu

ketepatan waktu adalah suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atas kemampuannya untuk mengambil keputusan. ketepatan waktu juga merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat

dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya , sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalanannya.

5. Kemandirian.

kemandirian merupakan elemen esensial dari moralitas yang bersumber pada kehidupan masyarakat.

6. Komitmen kerja.

Komitmen kerja merupakan suatu keadaan yang mana seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut.

### Budaya Organisasi

Menurut Taylor seperti dikutip Sobirin (2007), budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat,

kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Budaya organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi menurut Rongga (2001) dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. *Inovasi memperhitungkan resiko*

Maksudnya setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

2. *Memberikan perhatian pada setiap masalah*

Dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan

kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

3. *Berorientasi pada hasil yang akan dicapai*

Penilaian seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka.

4. *Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan*

Keberhasilan organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Teams Work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan penilaian dengan baik terhadap bawahannya.

5. *Agresif dalam bekerja*

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

6. *Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja*

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur

mengonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank bri cabang bukittinggi 250 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini menurut slovin

$$n = \frac{N}{1+N_{e2}} n = \frac{250}{3,5}$$

$$n = 71,42 \text{ responden}$$

Teknik pengumpulan data

Studi lapangan, penulis terjun langsung ke objek penelitian dengan menggunakan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai karakteristik perusahaan serta tingkat kinerja menurut responden

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel Independen Budaya Organisasi meliputi Inovasi dalam memperhitungkan resiko (X1), memberikan perhatian pada setiap setiap masalah (X2), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X3), berorientasi pada semua kepentingan karyawan (X4), agresif dalam berkerja (X5),

mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X6).

Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang bisa diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Menurut Stoner dalam Moeldjono (2003), budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

### **Variabel Dependen**

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Pabundu (2010) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006): Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

### **Teknik Pengujian Data**

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui setiap indikator pernyataan pada instrument penelitian apakah valid atau tidak. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid, tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini dengan jumlah sampel 71 orang adalah 0,360.

Uji reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk menunjukkan sejauh mana hasil usaha pengukuran dapat dipercaya Azwar (2003). Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas pada penelitian ini semua variabel memiliki angka *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuisisioner yang handal atau reliable.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji data dengan berbagai uji asumsi klasik agar dapat dihasilkan suatu kesimpulan.

Adapun uji asumsi klastik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas model regresi dapat dilakukan pengujian dengan metode grafik deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (*Santoso, 2001*)

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Dari hasil penyebaran kuisisioner maka didapat karakteristik responden pria berdasarkan usia sebagai berikut :

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Kategori Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	21-25 tahun	23	32,4
2	26-30 tahun	35	49,3
3	36-40 tahun	5	7,0
4	> 40 tahun	8	11,3
	Jumlah	71	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan tingkat usianya responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 32,4%, usia 26-30 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 49,3%, usia 36-40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 7,0%, dan usia > 40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 11,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa profil responden berdasarkan usia

paling banyak didominasi oleh responden yang berusia 26-30 tahun dengan persentase 49,3%, dan yang paling sedikit responden berusia 36-40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 7,0%.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari hasil penyebaran kuisisioner maka didapat responden pria dan wanita sebagai berikut :

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Kategori Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Pria	34	47,9
2	Wanita	37	52,1
	<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang olah 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa dari 71 orang responden, responden yang paling banyak didominasi oleh responden berjenis kelamin wanita dengan jumlah 37 orang dengan persentase 52,1%. Sedangkan responden pria sebanyak 34 orang dengan persentase 47,9%. Dapat disimpulkan responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah responden

berjenis kelamin wanita dengan jumlah 37 orang dengan persentase 52,1%.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Bank BRI Cabang

Bukittinggi dapat dilihat dari table 4.4 di bawah ini :

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	D3	12	16,9
2	S1	48	67,6
3	S2	11	15,5
	Jumlah	71	100

Sumber: Data Primeryang diolah 2017

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan dimana D3 sebanyak 12 orang dengan persentase 16,9%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 48 orang dengan persentase 67,6% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 11 orang dengan persentase 15,5%. Dapat disimpulkan responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah responden yang tingkat pendidikkannya S1 dengan jumlah 48 orang dengan persentase 67,8%.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja**

Profil responden berdasarkan masa berkerja pada Bank BRI Cabang Bukittinggi dapat dilihat dari table 4.5 di bawah ini :

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja**

NO	Masa Berkerja	Jumlah	Presentase
1	2 tahun	14	19,7 %
2	3 tahun	27	38,0 %
3	5 tahun	13	18,3 %
4	>5 tahun	17	23,9 %
<b>jumlah</b>		<b>71 orang</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel diatas bahwa berdasarkan masa berkerja dapat diartikan responden yang masa berkerjanya 2 tahun adalah sebanyak 14 orang dengan presentase 19,7%, dan responden yang masa berkerja nya 3 tahun adalah sebanyak 27 orang dengan presentase 38,0% dan responden yang masa kerjanya 5 tahun adalah sebanyak 13 orang dengan presentase 18,3%, sedangkan responden yang masa berkerja > 5 tahun adalah sebanyak 17 orang dengan presentase 23,9%.

*Analisis regresi berganda*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61.792	18.331		3.371	.001
X1	-.501	.356	-.158	1.407	.164
X2	.1834	.533	.374	3.441	.001
X3	.1739	.581	.315	2.993	.004
X4	-.1114	.459	-.279	2.429	.018
X5	-.139	.390	-.037	-.356	.723
X6	.1405	.541	.280	2.595	.012

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Nilai koefisien regresi masing-masing diatas dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + \beta X_6$$



$$Y = 61,792 + (-0,501)X_1 + 0,1834X_2 + 0,1739X_3 + (-1,114)X_4 + (-0,139)X_5 + 0,1405X_6$$

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 61,792, artinya tanpa adanya budaya organisasi, maka kinerja karyawan sebesar 61,792. Nilai koefisien regresi budaya organisasi yaitu variabel inovasi memperhitungkan resiko bernilai negatif sebesar -0,501(sig 0,164>0,05) artinya inovasi memperhitungkan resiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi budaya organisasi yaitu variabel memberikan perhatian pada setiap masalah bernilai positif sebesar 0,1834(sig.0,01<0,05), artinya perhatian pada setiap nasabah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..Nilai koefisien regresi budaya organisasi yaitu variabel berorientasi pada hasil yang akan dicapai bernilai positif sebesar 0,1739,(sig.0,04<0,05) artinya variabel berorientasi pada hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi budaya organisasi yaitu variabel berorientasi kepada

semua kepentingan karyawan bernilai negatif sebesar -0,1114 (sig0,018<0,05) artinya variabel berorientasi kepada semua kepentingan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi budaya organisasi yaitu variabel agresif dalam berkerja bernilai negatif sebesar -0,139,(sig 0,723>0,05) artinya variabel agresif dalam bekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi budaya organisasi yaitu variabel agresif dalam berkerja bernilai positif sebesar 0,1405,(Sig 0,012<0,05) artinya variabel agresif dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi (R2)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.381	.323	8.367

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,381, artinya 38,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan

sisanya yaitu 61,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

Budaya Organisasi yakni memberikan pengaruh sebesar 38,1 terhadap kinerja karyawan dan 61,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari hasil uji T Nilai koefisien regresi budaya organisasi yaitu variabel inovasi memperhitungkan resiko bernilai negatif sebesar -0,501 inovasi memperhitungkan resiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel memberikan perhatian pada setiap masalah bernilai positif sebesar 0,1834 variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel berorientasi pada hasil yang akan dicapai bernilai positif sebesar 0,1739 variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel berorientasi kepada semua

kepentingan karyawan bernilai negatif sebesar -0,1114 variabel ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel agresif dalam berkerja bernilai negatif sebesar -0,139, variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel agresif dalam berkerja bernilai positif sebesar 0,1405, variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghibson, James L., Ivancevich, Jhon M., and H.Donnely Jr. James H. 1992. *Organisasi Manajemen*. Alih Bahasa Jorban Wahid. Jakarta Erlangga
- Hasibuan, S P Simalayu, (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* .Jakarta : PT Bumi Aksara
- Heskett, James L & Kotler, Jhon P, 1997. *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, Alih bahasa : Benyamin Molan. Jakarta , Simon & Schuster (Asia) Pte.Ltd
- Moeldjono, (2003). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Rafika Aditama

- Mulyadi, Makmuri. (2001). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Robbins dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2 Jakarta : Salemba 4
- Rongga. (2001) *.Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta : Penerbit Salemba
- Santoso,S. 2001. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta
- Tika, Moh. Pabundu, 2006.*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta, Bumi Aksara
- Wirawan 2009. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama