

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Waringin Group Surabaya

Rosalia Sukma Indayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya

Nuryadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya

Komarun Zaman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya

Alamat: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya; Jl. Bung Tomo No. 8
Ngagel, Surabaya Jawa Timur

Korespondensi penulis: sukmarosalia@gmail.com, nuryadi@stiepemuda.ac.id,
komarunzaman55@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of organizational culture on employee performance at Waringin Group Surabaya. This research used a sample of 65 who were permanent employees and employees who had worked for at least one year at Waringin Group Surabaya. Data was collected through literature studies, questionnaires, interviews and observations. Data analysis techniques in this research include instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression analysis, and hypothesis testing. The research results show that organizational culture has a significant effect on employee performance at Waringin Group Surabaya.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja karyawan di Waringin Group Surabaya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 yang merupakan karyawan tetap dan karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di Waringin Group Surabaya. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, kuesioner, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Waringin Group Surabaya.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan suatu kesatuan yang dinamis karena sangat sering berubah-ubah untuk beradaptasi dengan kondisi di sekitarnya untuk tetap menjaga eksistensi perusahaannya dan menjamin tercapainya tujuan utama perusahaan. Salah satu tantangan yang menuntut perusahaan untuk beradaptasi adalah era globalisasi saat ini yang

mendorong perusahaan untuk lebih giat dan efisien untuk mencapai hasil yang memuaskan. Salah satu aspek inti dalam suatu perusahaan yang harus dipantau oleh pihak manajemen dengan baik merupakan Sumber Daya Manusia (SDM). Peran SDM sangat dominan dalam perusahaan karena keaktifannya dalam perencanaan, pelaku, sekaligus eksekutor perusahaan dalam setiap langkahnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari SDM atau karyawan merupakan hal yang krusial bagi perusahaan sehingga sangat penting untuk dijaga.

Waringin *Group* merupakan *developer* dan kontraktor terkemuka di Indonesia yang didirikan sejak tahun 1987. Proyek yang dimiliki Waringin *Group* tersebar di banyak kota di Indonesia terutama Surabaya yang mencakup bangunan seperti hotel, sekolah, gudang, dan perumahan. Perusahaan ini memiliki beberapa anak perusahaan yang memiliki bidangnya masing-masing seperti PT. Waringin Megah, Waringin *Hospitality* Hotel *Group*, Sinar Waringin Adikarya, PT. Benowo Anugrah Abadi, dan lain-lain.

Kinerja merupakan hal-hal yang dikerjakan oleh karyawan dan berpengaruh pada seberapa besar tingkat kontribusi mereka pada organisasi atau perusahaan. Kontribusi tersebut dapat berupa jangka waktu, kuantitas, kualitas, sikap kooperatif, dan kehadiran. Ketidaknyamanan yang dialami karyawan saat bekerja seperti upah, bonus, motivasi, dan ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan kinerja karyawan (Supatmi et al., 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang terbentuk dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai suatu kelompok (Muis et al., 2018). Hal tersebut biasanya terbentuk sebagai respon sebagian atau seluruh anggota organisasi terhadap suatu masalah yang selanjutnya diwariskan kepada karyawan atau anggota baru. Peningkatan efektivitas kinerja karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen bagi karyawan dalam menentukan arah untuk menyelesaikan pekerjaan serta sebagai koridor untuk menjaga perilaku (Muis et al., 2018).

Berdasarkan pengamatan pendahulu yang penulis lakukan terdapat fenomena yang terjadi pada karyawan di Waringin *Group* Surabaya yaitu kurangnya kerjasama dan keterbukaan sehingga sering terjadi salah persepsi antar karyawan. Apabila hal tersebut

terus berlangsung maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan mengurangi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, dan lainnya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang baik akan memberikan sikap yang positif. Sikap sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu budaya. Karyawan dengan sikap yang positif dapat mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi yang positif pula.

Peran SDM dari perusahaan Waringin Group Surabaya sangatlah penting untuk tujuan perusahaan dan juga tujuan utama perusahaan induk. Oleh karenanya, kinerja karyawan harus dikontrol dan diawasi dengan baik agar tetap efektif dan efisien untuk kepentingan perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya, penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Waringin Group Surabaya”.

KAJIAN TEORITIS

(Supatmi et al., 2013) berpendapat bahwa kinerja merupakan hal-hal yang dikerjakan atau dikerjakan oleh karyawan dan berpengaruh pada seberapa besar tingkat kontribusi mereka pada organisasi atau perusahaan. Kontribusi tersebut dapat berupa jangka waktu, kuantitas, kualitas, sikap kooperatif, dan kehadiran. Terdapat beberapa indikator dalam kinerja diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, dan inisiatif karyawan. Sedangkan budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang terbentuk dan diaplikasikan oleh organisasi/perusahaan dalam upaya untuk menjaga karakteristik dan perilaku karyawan sehingga mampu menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu sekaligus sebagai pembimbing karyawan dalam prosesnya untuk menggapai tujuan perusahaan (Zahriyah et al., 2015). Indikator yang terdapat dalam budaya organisasi yaitu kejujuran, kerjasama, kompetensi, dan keterbukaan antar karyawan.

Penelitian terdahulu yang relevan yaitu penelitian yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab. Langkat* pada tahun 2019 dengan penulis yang bernama Candra Purnomo. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif dengan metode

pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Hal yang menunjukkan orisinalitas penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat variabel lingkungan kerja pada penelitian terdahulu sedangkan pada penelitian penulis tidak ada. Selain itu, subjek dan objek penelitian pada penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat ditarik hipotesis bahwa kinerja karyawan di Waringin Group Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan penulis termasuk jenis penelitian kuantitatif dimana penelitian dilakukan berdasarkan pengalaman empiris dengan mengumpulkan data berbentuk angka. Penelitian ini dapat digolongkan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjabarkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian melalui uji hipotesa yang sebelumnya telah dirumuskan, sehingga dapat diketahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Setyo Putra, 2015). Data yang digunakan yaitu data primer yang di dapat secara langsung melalui perusahaan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pihak Waringin Group dan data sekunder diperoleh dari referensi dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Sasaran populasi yaitu seluruh karyawan di Waringin Group Surabaya, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap dan telah bekerja minimal satu tahun di Waringin Group Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka, observasi, dan wawancara. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS Statistics 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah dilakukanya penyebaran kuisisioner pada 65 responden, berikut hasil dari uji instrumen:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	X ₁	0,771	0,2441	0,000	Valid
	X ₂	0,762	0,2441	0,000	Valid
	X ₃	0,855	0,2441	0,000	Valid
	X ₄	0,805	0,2441	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,726	0,2441	0,000	Valid
	Y ₂	0,749	0,2441	0,000	Valid
	Y ₃	0,675	0,2441	0,000	Valid
	Y ₄	0,629	0,2441	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,807	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,645	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti

Terlihat bahwa setiap indikator pernyataan yang ada pada kuisisioner penelitian, yaitu Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Data pada tabel tersebut menandakan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam kuisisioner dikatakan valid. Pada tabel uji reliabilitas ditunjukkan bahwa bahwa dari variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *Cronhcach's Alpa* > 0,60 yang berarti bahwa hasil uji reliabilitas dapat dipercaya atau reliabel.

Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62780577
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,057
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	55,667	7	7,952	2,881	,012
		Linearity	43,401	1	43,401	15,725	,000
		Deviation from Linearity	12,266	6	2,044	,741	,619
Within Groups			157,318	57	2,760		
Total			212,985	64			

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26

Tabel 5. Hasil Korelasi Pearson
Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,451**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Y	Pearson Correlation	,451**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

N	65	65
---	----	----

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

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26

Terlihat pada tabel uji normalitas bahwa nilai Asymp Sig 0,200 mengindikasikan bahwa nilainya lebih besar daripada 0,05 yang merupakan taraf signifikansi. Oleh karenanya, dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian yang telah terkumpul terdistribusi secara normal. Pada tabel hasil uji linieritas terlihat nilai Sig. Deviation from Linearity 0,619 > 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selanjutnya pada tabel hasil korelasi pearson terlihat nilai Sig 0,000 < 0,05 dan nilai pearson correlation 0,451 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi dengan derajat hubungan korelasi sedang dan berbentuk hubungan positif dimana semakin tinggi nilai variabel X maka semakin tinggi pula variabel Y, dan sebaliknya.

Hasil dari uji regresi linear sederhana dan uji R square pada penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,401	1	43,401	16,123	,000 ^b
	Residual	169,584	63	2,692		
	Total	212,985	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26

Tabel 7. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,451 ^a	,204	,191	1,64067

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26

Terlihat nilai F hitung 16,123 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada tabel uji R Square terlihat besarnya nilai korelasi R yaitu 0,451 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) 0,204 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 20,4%.

Berikut merupakan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

**Tabel 8. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,081	1,246		6,488	,000
	X	,375	,093	,451	4,015	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26

Pada tabel hasil uji T variabel budaya organisasi (X) memiliki nilai t hitung 4,015 > nilai t tabel 1,998 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi (X) menimbulkan pengaruh secara signifikan pada variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dengan tingkat $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi menimbulkan pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja karyawan Waringin Group Surabaya. Data hasil penelitian ini memberi keterangan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari kejujuran, kompetensi, kerja sama, dan keterbukaan antar karyawan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, dan tanggung jawab. Data hasil penelitian ini selaras dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Candra Purnomo (2019).

Hasil analisis di atas sesuai dengan karakteristik karyawan di Waringin Group Surabaya yang dominan pada sifat jujur dan kompeten pada pekerjaannya. Kejujuran merupakan salah satu hal yang mampu membangun komunikasi yang baik antar

karyawan (Kurniawan & Faustine, 2014). Kompetensi sendiri merupakan kualitas yang dimiliki oleh karyawan yang dapat menjamin kualitas kerjanya dalam jangka panjang (Rosmaini & Tanjung, 2019). Akan tetapi, keterbukaan antar karyawan masih kurang baik terutama dalam hal tertentu terkait pekerjaan. Hal tersebut dapat berakibat negatif pada pembentukan kerja sama yang baik antar karyawan. Menurut (Hutagalung & Ritonga, 2018), keterbukaan merupakan salah satu aspek yang dapat membangun komunikasi interpersonal dalam lingkup kerja yang efektif yang nantinya akan membentuk kerja sama yang efektif juga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waringin Group Surabaya. Dari hasil penelitian tersebut, saran untuk perusahaan yaitu perlu tetap dipertahankan pada indikator kejujuran dan kompetensi yang nilainya sudah baik dan yang perlu ditingkatkan adalah sifat keterbukaan tiap karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara mengajarkan dan melatih karyawan untuk berani mengemukakan pendapat terkait pekerjaan dan perasaan terkait lingkungan kerjanya. Saran penulis bagi peneliti berikutnya, dapat menambahkan variabel yang berbeda serta dapat juga menambah jumlah variabel untuk mengetahui apakah variabel lainnya juga dapat berpengaruh secara signifikan ataupun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 72–84. <https://doi.org/10.24198/jkk.v6i2.16712>
- Kurniawan, S., & Faustine, T. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel “X” Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 67–68.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,

2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Setyo Putra, G. B. (2015). the influence of company image on visit interests and visitting decisions (survey of PT.selecta recreational park visitors, batu city, east java). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 26(2), 86304.

Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.

Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1), 1–7.