

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Olympindo Multi Finance Makassar

Rais^{1*)} ; Andi Nuryadin²⁾ ; Andi Irfan³⁾

¹⁾ Manajemen, STIE Pelita Buana

^{2,3)} Manajemen, STIM LPI Makassar

*raismacankampus@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peranan budaya organisasi sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar. Penelitian dilakukan terhadap karyawan Olympindo Multi Finance Makassar dengan total responden sebanyak 35 orang sebagai sampel. Peneliti menggunakan metode sensus atau teknik *sampling* jenuh yang berarti mengambil keseluruhan jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Untuk melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan dua metode yaitu metode kuesioner (angket) dan metode dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Olympindo Multi Finance Makassar*

ABSTRACT

This study aimed to identify and analyze the role of organizational culture as one of the important factors in improving the performance of Olympindo Multi Finance Makassar employees. The study was conducted on Olympindo Multi Finance Makassar employees with a total of 35 respondents as samples. The researcher uses the census or saturated sampling technique, taking the entire population as the research sample. The researcher used two methods to collect data: the questionnaire method (questionnaire) and the documentation method. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. This study's results indicate a positive and significant influence between organizational culture and employee performance at Olympindo Multi Finance Makassar.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, Olympindo Multi Finance Makassar*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting bagi keberlangsungan organisasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka semakin tinggi pula peluang suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka suatu organisasi perlu melakukan perekrutan dan seleksi. Hal tersebut berguna untuk menjaring orang-orang yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga organisasi mendapatkan orang yang sesuai dengan posisi kerja yang harus diisi.

Setelah organisasi melakukan perekrutan dan seleksi, maka suatu organisasi perlu melakukan pelatihan. Adapun salah satu tujuan dilakukannya pelatihan adalah agar karyawan tersebut semakin mengenal budaya seperti apa yang berlaku dan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Selain itu, pelatihan juga dilakukan agar para karyawan semakin memahami standar kerja seperti apa yang ditetapkan, sehingga nantinya karyawan tersebut diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Harapan dari semua itu adalah bagaimana karyawan yang diterima nantinya akan mampu menunjukkan kinerja terbaik dalam organisasi.

Sejalan dengan itu, bahwa aspek kinerja menjadi hal yang menarik untuk dikaji. Secara umum, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Sehingga organisasi tersebut dapat mengukur sejauh mana pencapaian mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Payaman (dalam Arianty, 2014) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Hariandja (dalam Arianty, 2014) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang diperlihatkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Muis, Jufrizen, dan Fahmi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas mampu ditunjukkan oleh anggota organisasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya.

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka salah satu faktor penting yang perlu menjadi perhatian adalah persoalan budaya organisasi. Budaya merupakan suatu hal yang mutlak, dan harus dimiliki oleh setiap organisasi. Hal ini disebabkan karena pada umumnya perusahaan merupakan cerminan dari cara kerja organisasi, yaitu kerja sama antara kelompok maupun secara perorangan (Sutrisno, 2019). Dengan demikian, maka budaya yang jika dikaitkan dengan organisasi adalah seperangkat nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati, dan diikuti sejak lama oleh orang-orang dalam suatu organisasi, sebagai bagian dari pedoman dalam berperilaku serta sebagai pedoman dalam pemecahan masalah (problem solving).

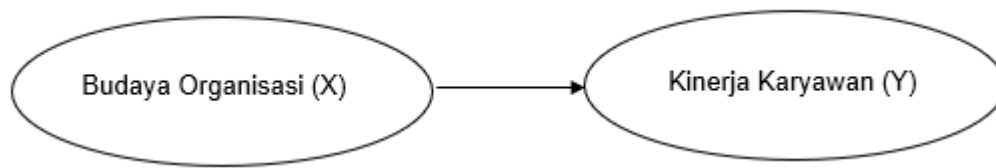
Secara umum, budaya organisasi merupakan seperangkat norma atau aturan yang dijadikan pedoman dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi, serta sebagai acuan standar berperilaku dalam suatu organisasi. Robbins (dalam Arianty, 2019) berpendapat bahwa budaya organisasi berkaitan dengan sistem yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Diteruskan dengan adanya pendapat dari David (dalam Arianty, 2014) yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola tingkah laku yang dipelajari dan kemudian dipilih oleh organisasi, sebagai bagian dari tatacara organisasi dalam menyelesaikan masalah. Sedangkan Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan istilah yang deskriptif, dimana budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor yang memiliki peran cukup penting bagi keberlangsungan organisasi. Salah satu fungsi budaya organisasi yaitu sebagai pedoman kerja bagi karyawan. Penerapan visi dan misi, yang diturunkan menjadi nilai-nilai itulah yang nantinya menjadi pedoman karyawan dalam bekerja. Selain itu, dengan adanya budaya organisasi sebagai pedoman maka budaya organisasi dapat menjadi perekat hubungan antara sesama karyawan, dan sebagai pemberi aura positif untuk kelancaran kinerja perusahaan.

Adapun persoalan yang sering terjadi adalah kecenderungan dari karyawan perusahaan dalam berperilaku, yang tidak mengikuti kaidah atau peraturan yang telah disepakati dan telah berlaku sejak lama. Sekalipun karyawan tersebut mampu memperlihatkan kinerja yang baik, tetapi jika tidak mampu menjaga perilaku sesuai dengan yang diyakini oleh perusahaan, maka karyawan tersebut tetap tidak dianggap sebagai cerminan karyawan yang berkinerja baik.

Persoalan kedua yang kerap kali muncul adalah kecenderungan karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari gerak-gerik karyawan tersebut dalam bekerja, seperti tidak tepat waktu, tugas-tugas tidak diselesaikan, atau tidak memiliki dorongan atau berkeinginan untuk menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Persoalan ini kadang dianggap sepele, karena perusahaan lebih cenderung menilai karyawan dari segi kontribusinya bagi perusahaan. Tetapi jika lebih diperhatikan, dengan melihat sisi negatif yang dapat ditimbulkan dari tindakan yang dilakukan, maka seharusnya perusahaan dapat lebih memperhatikan persoalan tersebut.

Budaya organisasi berperan aktif dalam meningkatkan kinerja para anggota organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa jika suatu organisasi mampu mempertahankan budaya yang telah menjadi bagian dari organisasi tersebut sejak lama, maka organisasi tersebut dapat dikatakan mampu meningkatkan kinerja para anggotanya. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Olympindo Multi Finance yang beralamat di Komplek Ruko Pettarani Indah, Kav. 6, Jl. A.P. Pettarani No. 33, Tamamaung, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar. Adapun waktu untuk melakukan penyebaran kuesioner akan dilaksanakan pada bulan Maret sampai April 2021. Adapun total populasi yang terdapat di Olympindo Multi Finance yakni sebanyak 35 orang, sehingga Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus atau teknik *sampling* jenuh yang berarti mengambil keseluruhan jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang (berdasarkan total populasi karyawan Olympindo Multi Finance Makassar).

Dalam penelitian, Sumber data terbagi atas dua jenis, yaitu: (1) Data primer, yaitu data yang didapatkan secara langsung di lokasi penelitian. Data primer dalam penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner yang dilakukan di Olympindo Multi Finance Makassar. (2) Data sekunder, yaitu data yang didapatkan tidak secara langsung di lokasi penelitian, seperti dokumen, literatur, atau data-data dari Olympindo Multi Finance Makassar.

Untuk melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan dua metode yaitu metode kuesioner (angket) dan metode dokumentasi, dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Metode kuesioner (angket)

Menurut Creswell (dalam Sugiyono, 2011) metode kuesioner atau angket merupakan sarana untuk melakukan penelitian dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada seluruh sampel yang menjadi responden untuk diisi kemudian dikembalikan ke peneliti.

2. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode untuk mendapatkan data penelitian yang bersumber dari barang-barang tertulis organisasi yang bersangkutan

Adapun yang menjadi indikator dalam definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat aturan atau keyakinan yang telah dianut dan dijadikan pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam berperilaku maupun dalam bekerja.

2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai anggota organisasi, yang dapat dinilai dalam kurun waktu tertentu.

Tabel 3. Indikator Penilaian Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi	1. Inovasi dan mengambil resiko 2. Perhatian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan	Interval
Kinerja	1. Kualitas <i>output</i> 2. Kuantitas <i>output</i> 3. Jangka waktu <i>output</i> 4. Jumlah kehadiran 5. Sikap kooperatif 6. Tanggung jawab 7. Kerja sama 8. Inisiatif	Interval

Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana yaitu suatu metode untuk pemodelan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat, dalam bentuk model regresi. Secara matematis, berikut model analisis regresi linier sederhana:

$$Y = \alpha + Bx + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

α : Konstanta

B : Koefisien regresi

x : Variabel independen

e : Residual (*error*)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t).

Menurut Ghazali (dalam Erisna dan Purnama, 2017) uji parsial dilakukan untuk menguji tingkat keterkaitan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows 21*. Adapun hipotesis yang akan diuji melalui uji parsial ini adalah:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar.

Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar.

Namun terdapat syarat yang harus dipenuhi ketika melakukan uji parsial, yaitu: Angka probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak; sedangkan jika Angka probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Langkah pertama yakni dilakukan pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2006). Suatu kuesioner dapat dikatakan sah apabila pernyataan yang terdapat dalam suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner secara berulang (Ghozali, 2006). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan program komputer *SPSS For Windows 21*.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Cronbach' Alpha
Budaya Organisasi	1	0,552	0,30	0,703
	2	0,372	0,30	
	3	0,338	0,30	
	4	0,356	0,30	
	5	0,315	0,30	
	6	0,377	0,30	
	7	0,316	0,30	
	8	0,342	0,30	
	9	0,303	0,30	
	10	0,390	0,30	
	11	0,309	0,30	
	12	0,393	0,30	
	13	0,340	0,30	
	14	0,388	0,30	
Kinerja Karyawan	15	0,712	0,30	0,693
	16	0,507	0,30	
	17	0,306	0,30	
	18	0,400	0,30	
	19	0,339	0,30	
	20	0,318	0,30	
	21	0,372	0,30	
	22	0,373	0,30	
	23	0,343	0,30	
	24	0,349	0,30	
	25	0,331	0,30	
	26	0,302	0,30	
	27	0,342	0,30	
	28	0,374	0,30	
	29	0,348	0,30	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan nilai yang tertera pada Tabel 2 uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel, keseluruhan item pernyataan berada diatas nilai minimum kevalidan (r_{tabel}) maka seluruh pernyataan untuk variabel budaya organisasi dan kinerja dianggap valid. Demikian halnya nilai Cronbach's Alpha, yang nilai pengujiannya berada diatas nilai minimum (0,6). Oleh karena itu, maka item pernyataan untuk variabel budaya organisasi dan kinerja juga dikatakan reliabel untuk diuji lebih lanjut.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 42,676 + 0,338X$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 42,676 yang menandakan bahwa jika variabel budaya organisasi sama dengan nol, maka nilai konsistensi kinerja sebesar 42,676 satuan
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,338 yang menandakan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebanyak satu satuan, maka variabel kinerja meningkat sebanyak 0,338 satuan.

Kemudian, dari Tabel 3 tersebut juga diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi yakni sebesar 1,768 dimana angka tersebut lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,690. Selain itu, nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi minimum, yakni 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh sebab itu, hipotesis yang berbunyi "terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar" secara parsial diterima.

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.676	10.082		4.233	.000
X.TOTAL	.338	.191	.294	1.768	.000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar. Adapun hasil dari penelitian ini diambil berdasarkan hasil regresi, dimana ditemukan bahwa nilai regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,338 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi semakin baik, dengan asumsi variabel lain adalah konstan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Untuk hasil uji hipotesis secara parsial dilihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($1,768 > 1,690$) sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil penelitian ini semakin menguatkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, yang melakukan penelitian terkait dengan budaya organisasi, seperti yang ditemukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) yang menemukan bahwa peran budaya organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang sangat tinggi, mengingat dinas ini bertanggungjawab untuk meningkatkan pelayanan, meningkatkan sarana dan prasarana, serta meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara sebagai abdi negara dan masyarakat. Hasil tersebut diperoleh melalui hasil pengelolaan data, dimana t_{hitung} 3,310 lebih besar dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai signifikan $0,110 > 0,05$. Sehingga kesimpulan dapat ditarik bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Kemudian, penelitian oleh Nugroho, *et al.*, (2021) juga menemukan bahwa budaya organisasi berdampak signifikan pada peningkatan kinerja. Hasil yang sama juga diperoleh Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) yang meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kanwil I – Medan. Dari hasil pengelolaan data, ditemukan bahwa nilai signifikan 0,007 lebih kecil dari nilai konstanta 0,05 yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kanwil I – Medan. Demikian halnya dengan Mukriantor, *et al.*, (2021) yang menemukan bahwa Budaya Organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari.

Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki peran sentral dalam suatu organisasi. Dalam pengertian budaya organisasi, yang mengandung arti bahwa setiap norma dan aturan, yang dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku, sehingga para karyawan diharapkan agar dapat bertindak (atau berperilaku) sesuai dengan norma dan aturan yang telah diikuti dan ditaati oleh perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil koefisien determinasi, yang digunakan untuk menilai kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat, yang memberikan nilai sebesar 55,9% dari total 100%. Sehingga dapat dikatakan bahwa hanya 44,1% saja kemampuan variabel lain diluar variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar. Artinya semakin baik budaya organisasi Olympindo Multi Finance Makassar maka hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

- Andayani & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Erisna, N. & Purnama. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung. *PENELITIAN MANDIRI UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG*.
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mukrianto, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 108-115.
- Nugroho, H. D., Maryadi, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 173-182.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).

