



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI


Syaefudin Aziz¹ Nurul Huda² Luluh Abdilah Kurniawan³

^{1,2}Universitas Timor, Kefamenanu 85613

³Universitas Pancasakti, Bekasi 17414

*Email: syaefudin@unimor.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima tgl. 08/03/2023 Diperbaiki tgl. 09/03/2023 Disetujui tgl. 09/03/2023 Tersedia daring tgl. 10/03/2023</p> <p>(e) ISSN 2962-4746 (p) ISSN 2961-8312</p> <p>DOI:</p>	<p>Budaya Organisasi yang sehat membangun semangat kompetisi dan kerjasama (<i>cooptation</i>) sama baiknya antar orang, bidang, dan antar organisasi dalam mengelola, membangun dan memajukan organisasi dimana kita berkarya dengan memberikan sumbangsih kinerja terbaik baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Kinerja Organisasi harus dinyatakan sebagai tanggungjawab dan prestasi bersama pengurus, staff dan anggota organisasi sebagai satu kesatuan keluarga organisasi (<i>esprit d'corps</i>). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel penelitian berjumlah 55 orang anggota Kadin Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi berpengaruh positif dan signifikan.</p> <p>Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Organisasi</p>

 ©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi BY-NC <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

PENDAHULUAN

Kamar Dagang Indonesia (Kadin) sebagai wadah komunikasi seluruh kekuatan dunia usaha siap menjadi mitra konstruktif bagi pemerintah daerah untuk merumuskan kebijakan yang probisnis agar mampu menciptakan iklim dunia usaha yang lebih kondusif dan memacu pembangunan daerah. Mengacu kepada semangat otonomi daerah, Kadin (Kamar Dagang dan Industri) Indonesia menegaskan komitmennya untuk meningkatkan peran dan fungsinya dalam membantu pertumbuhan ekonomi daerah (Utami 2013).

Kamar Dagang dan Industri (Kadin) harus bisa mengelola organisasinya untuk menjadi pemecah masalah bangsa dengan perannya sebagai kelompok dunia usaha, kelompok yang posisi strategis sebagai stakeholder dengan nilai tawar penting untuk turut mengarahkan bagi maju mundurnya pembangunan nasional suatu negara.

Kadin Propinsi Jawa Barat merupakan Kadin yang berada di wilayah ekonomi strategis nasional dimana 60 persen industri nasional berada di Jawa Barat, pusat riset dan intelektual serta sumber daya manusia unggul karena terdapat 160 perguruan

tinggi dinamika banyak merupakan perguruan tinggi ternama, sektor pertanian, perkebunan, peternakan, energi dan jasanya juga mempunyai sumbangan besar terhadap perekonomian nasional.

Menarik untuk meneliti bagaimana budaya organisasi yang terdapat pada Kadin serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi dalam hal ini adalah Kadin Provinsi Jawa Barat, penelitian ini untuk menambah khasanah keilmuan khususnya dalam aspek budaya organisasi dan kinerja organisasi

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya (Triatna, 2015).

Sedangkan definisi budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2014) adalah membagi nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas perusahaan.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan

dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Maka semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi maka makin baik kinerja perusahaan tersebut. Pengaruh budaya dalam mendorong pembentukan kinerja terasa sangat sering didiskusikan terutama oleh para manajer di berbagai perusahaan (Sucipto, Rauf, and Prasetyo 2019).

Kinerja Organisasi

Kinerja gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeherinto : 2012). Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *Job Performance* dan di sebut juga *actual Perfomance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai seseorang pegawai.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Propinsi Jawa Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan korelasional, yang memecahkan suatu kasus yang diteliti.

Instrumen penelitian yaitu kuesioner ditambah wawancara. Dari keseluruhan Dewan Pengurus dan Staff Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Propinsi Jawa Barat sebanyak 225 orang yaitu Dewan Penasehat 35 orang (10 sample), Dewan Pertimbangan 53 (10 sample) orang, Dewan Pengurus dan anggota Kadin 120 orang (30 sample) dan staff sekretariat sebanyak 17 orang (5 sample) jumlah sample responden kuesioner adalah sebanyak 55 orang. Jumlah ini cukup representatif, mencapai sekitar 24,4 persen dari seluruh Jajaran Pengurus dan Staff Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Propinsi Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kuesioner atau angket pada 55 responden yakni Pengurus, Staff, dan Anggota Kamar Dagang dan Industri Propinsi Jawa Barat di Bandung masing-masing mengenai Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi.

Uji validitas Budaya Organisasi hasilnya positif dan lebih besar dari r tabel 0,666, dimana secara keseluruhan dinyatakan valid atau sebesar 100%. Uji validitas Kinerja Organisasi, dimana didapatkan nilai r hasil positif dan lebih

besar dari r tabel (0,666), sehingga ditinjau dari keseluruhan yang dinyatakan valid atau 100%.

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi dengan nilai r tabel 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,944 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,944 > 0,666$ maka instrumen penelitian Budaya Organisasi adalah Reliabel. Uji Reliabilitas Kinerja Organisasi dengan nilai r tabel 0,666, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,9625 sehingga dapat disimpulkan bahwa rAlpha positif dan lebih besar atau $0,962 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian Kinerja Organisasi adalah Reliabel.

Budaya Organisasi berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan. Kinerja Organisasi berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 21 for Windows yang didapat koefisien korelasi parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Y) diperoleh nilai sebesar 0,856 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,856. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,8562 \times 100\% \\ &= 0,723 \times 100\% \\ &= 72,3\%. \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) mempunyai pengaruh sebesar 72,3% dan sisanya sebesar 27,7% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Dari hasil uji hipotesis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi diperoleh nilai thitung = 5,485 > t 0,05 (53) = 1,680, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini bahwa terdapat nilai positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi diperoleh nilai sebesar 0,856 sehingga dapat disimpulkan pengaruhnya sangat kuat. Kemudian dibuktikan melalui hasil uji hipotesis Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Organisasi ada pengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. "Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 1." Jakarta: Salemba Empat.
- Moeherinto. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Badan Penerbit Grasindo Gramedia Jakarta.
- Sucipto, Nyamin, Rusdaman Rauf, and Eko Prasetyo. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik." *Jurnal Mirai Managemnt* 4(2):122-36.

- Triatna, C. 2015. "Perilaku Organisasi." Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Utami, Devi Rahmi. 2013. "Peranan Kadin Dalam Pembangunan Di Sumatera Utara." *Jurnal Perspektif* 6(2):206-18.