

Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di konveksi pusat Jahit Indonesia kampong Panugaran Desa Sukapada Kecamatan Pageurageung Kabupaten Tasikmlaya

Ai Indra Lesmana¹, Hilda Hamidah²

Program Studi Manajemen Perusahann
Politeknik Triguna Tasikmalaya

Abstrack

Indonesian Sewing Center Convection is a type clothing production business in large quantities with a model according to order requests. The business activities carried out include receiving sewing services for various types of clothing such as robes, koko clothes, children's clothes, school clothes, and so on.

The method used is a quantitative method. The subjects of this research were all employees at the Indonesian sewing center convection with a total of 34 employess. The analytical tool used is simple linier analysis with the SPSS version 29 aplcation. The data collection technique used in this research is distributing questionnaires.

The results of this research show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with bitma table, namely $1.69389 < 12,791$ and significant value of $0,000 < 0,05$. The contribution of the influence of Organizational Culture on Employee Perfomance is 50,9% while the remaining 16,4% is influenced by other variabels not included in this research.

Keyword : Organizatinal Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen adalah bidang yang mempelajari bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan baik dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20). manajemen merupakan suatu seni dan ilmu dalam melakukan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dalam suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. dengan menggunakan sumber daya manusia yang trampil. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:5) Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dan organisasi. Pandangan tradisional tentang mengelola orang secara efektif harus dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam mencapainya, manajemen sumber daya manusia membutuhkan pemahaman tentang perilaku manusia serta kemampuan untuk mengelolannya. Jadi sumber daya manusia merupakan asset yang penting dan hal tersebut harus dipelihara dan dijaga oleh perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak dan istilah deskriptif merupakan arti dari budaya. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi Bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Wahab dan Tobari (2016:106) mengatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma- norma perilaku organisasi.”

Sedangkan menurut Kreitner dalam Zuki (2016:33) “Budaya organisasi adalah keyakinan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, dan bereaksi terhadap berbagai macam lingkungannya.”

(Menurut Robbins Dan Judge 2014:262) Budaya organisasi memiliki lima fungsi yaitu:

1. Budaya berfungsi sebagai penentu batas.
2. Membentuk rasa identitas bagi anggota.
3. Mendorong komitmen terhadap suatu yang lebih penting daripada kepentingan

pribadi.

4. Budaya juga dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial.
5. Berfungsi sebagai mekanisme emosi dan kontrol untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Chataab (Deddy Mulyadi, 2015:118) sebagai berikut yaitu:

1. Identitas, yang merupakan ciri khas dari organisasi
2. Kesatuan sosial atau pengikat seperti Bahasa Sunda bergaul dengan orang Sunda.
3. Sumber, seperti inspirasi
4. Sumber penggerak dan pola tingkah laku
5. Kemampuan untuk meningkatkan nilai tambah
6. Pengganti formalisasi
7. Mekanisme untuk menyesuaikan diri seperti adanya rumah susun
8. Orientasinya mencakup konteks tinggi (kata-kata berfungsi sebagai jaminan), konteks rendah (tertulis menjadi penting), dan konteks tinggi (perintah lisan).

Robbins (Dedy Mulyadi, 2015:119) menyebutkan beberapa fungsi budaya organisasi:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi
3. Mempermudah pertumbuhan pada suatu yang luas dari pada kepentingan individu
4. Budaya organisasi juga meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Sedangkan Menurut Robbins dan Green Breg dan Baron dalam Sedarmayanti (2017:349) budaya menjalankan fungsi kompleks didalam suatu organisasi, budaya mempunyai peran menentukan tanpa batas, artinya:

1. Budaya organisasi membuat organisasi berbeda dengan yang lainnya.
2. Budaya membuat anggota organisasi membawa rasa identitas.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari kepentingan pribadi seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, karena budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh pegawai.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang

mempermudah dan membentuk sikap dan perilaku pegawai,

6. Budaya menghasilkan masyarakat yang lebih baik.

Karakteristik Budaya Organisasi

O'Reily dan Jhen (Dedy Mulyadi, 2015:121-122) Menyebutkan terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi:

1. Inovasi dan mengambil resiko, yaitu tingkat pekerjaan dalam mendorong kreativitas dalam menciptakan peluang dan inovasi.
2. Perhatian kepada detail, yakni seberapa presisi, analisis, dan perhatian detail yang diharapkan dari karyawan
3. Berorientasi pada hasil, yaitu sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil teknis proses yang digunakan untuk hash.
4. Berorientasi manusia, yaitu sejauh mana pemimpin memberikan perhatian dari efek hasil pada orang dalam model perilaku menjadi inti dari suatu budaya.
5. Berorientasi tim, yakni bahwa kegiatan kerja diorganisasi berdasarkan tim kerja dari pada individu
6. Agresif, yaitu bahwa orang-orang bersifat agresif dari pada santai.
7. Stabilitas, yang berarti bahwa organisasi menekankan kontras dari pada pertumbuhan.

Tipe Budaya Organisasi

menurut Kreitner dan Kinicki dalam Alifiulahtin utaminingsih (2014:34), secara umum terdapat tiga tipe budaya organisasi dan setiap budaya organisasi memiliki hubungan dengan seperangkat keyakinan normatif. Keyakinan normatif mencerminkan pemikiran dan keyakinan individual tentang bagaimana suatu organisasi atau kelompok dapat menjalankan tugas dan berkomunikasi baik dengan yang lain.

1. Budaya konstruktif yaitu budaya dimana para karyawan dapat berinteraksi dengan baik dengan karyawan lainnya, dan dalam mengerjakan kewajibannya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya. Keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan dapat didukung oleh budaya ini.
2. Budaya pasif-defensif ini berarti bahwa karyawan dapat berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan tempat kerja mereka

sendiri. Keyakinan normatif tentang konvensionalitas, ketergantungan, persetujuan, dan penghindaran didorong oleh budaya ini.

3. Budaya agresif-defensif mendorong karyawannya untuk berusaha keras dalam menjaga keamanan dan status mereka ditempat kerja. Keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis lebih menonjol untuk budaya ini.

Indikator Budaya Organisasi

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Sulaksono (2019:4) sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko, yang berarti setiap pekerja akan memperhatikan setiap permasalahan yang dapat merugikan setiap kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memperhatikan setiap masalah secara menyeluruh selama proses pengerjaan akan menunjukkan ketelitian dan kecepatan dan kecepatan saat mengerjakan tugas
3. Berfokus pada hasil yang akan dicapai, salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan bawahannya adalah dengan memberikan supervisi kepada mereka. Supervisi ini memungkinkan mereka untuk menjelaskan tujuan organisasi, kelompok dan anggotanya.
4. Berfokus pada kepentingan semua karyawan, keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*team work*). Manajer yang dapat melakukan supervisi yang baik terhadap bawahannya dapat membangun kerjasama tim.
5. Agresif dalam bekerja, Produktivitas yang tinggi dapat dicapai apabila kinerja karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Standar ini kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktifitas dan diikuti dengan kedisiplinan dan karajinan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan ahli gizi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bersifat individual, karena karyawan memiliki kemampuan dan keunggulan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Manajer dapat

mengevaluasi setiap karyawan berdasarkan tugasnya masing-masing. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh seorang pekerja berdasarkan kriteria pekerjaannya. Ada beberapa komponen yang mempengaruhi tingkat kinerja pekerja. Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedarmyanti (2017:463) Kinerja karyawan adalah hasil yang dilakukan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Afandi (2018:84) Menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar yang berlaku untuk posisinya Untuk itu organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2019:260) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, kualitas yang diberikan oleh karyawan saat bekerja diukur berdasarkan kualitas dan kesempurnaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Kuantitas, merupakan ukuran yang digunakan untuk mengukur jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.
3. Ketepatan waktu dalam bekerja, Pegawai yang menjalankan tugas memiliki jadwal yang jelas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan mereka.
4. Memiliki efektifitas yang tinggi, Pegawai menggunakan semua sumber daya organisasi
5. Memiliki kemandirian dalam bekerja. Pegawai melakukan tugas mereka tanpa instruksi dari atasan

Kerangka Pemikiran

Budaya Organisasi(x)
<ul style="list-style-type: none">• Inovatif memperhitungkan resiko• memperhatikan pada setiap masalah secara detail• berfokus pada hasil yang akan dicapai• berfokus pada semua kepentingan karyawan• agresif dalam bekerja• mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja <p>Sulaksono (2019:4)</p>

Kinerja karyawan(y)
<ul style="list-style-type: none">• Kualitas kerja• Kuantitas• ketepatan waktu• efektifitas• kemandirian
33 Robbins (2019:260)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dari hasil penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan tentang variabel budaya organisasi di Konveksi Pusat Jahit Indonesia Kampung Panugaran Desa Sukapada Kecamatan Pageurageung Kabupaten Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Item	rhitung	r _{tabel 5%}	Keterangan
X1	0,850	0,3388	Valid
X2	0,864	0,3388	Valid
X3	0,737	0,3388	Valid
X4	0,843	0,3388	Valid
X5	0,951	0,3388	Valid
X6	0,930	0,3388	Valid
X7	0,914	0,3388	Valid
X8	0,906	0,3388	Valid
X9	0,853	0,3388	Valid
X10	0,890	0,3388	Valid
X11	0,796	0,3388	Valid
X12	0,872	0,3388	Valid

Sumber: Data diolah (*output* program SPSS versi 29)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	rhitung	r _{tabel 5%}	Keterangan
Y1	0,820	0,3388	Valid
Y2	0,811	0,3388	Valid
Y3	0,875	0,3388	Valid
Y4	0,883	0,3388	Valid
Y5	0,865	0,3388	Valid
Y6	0,784	0,3388	Valid
Y7	0,755	0,3388	Valid
Y8	0,856	0,3388	Valid

Sumber Data diolah (*output* program SPSS versi 29)

Tabel.3
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya oerganisasi(X)	0,955	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,952	Reliabel

Pengujian Hipotesis

Untuk melihat apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan Analisa korelasi. Dari perhitungan diperoleh t diketahui nilai sebesar 12,791 sedangkan t tabel yaitu sebesar 1,69389. Nilai t tabel diperoleh pada taraf nyata yaitu pada $\alpha = 0,05$ dk = n-2. Jadi t tabel < t hitung. jadi terbukti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiono (2017: 192), sebagai berikut:

Tabel 4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2017:192)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung yaitu 12,791, Berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di konveksi pusat jahit Indonesia kampung panugaran desa sukapada kecamatan pageurageung kabupaten tasikmalaya adalah sangat kuat. Untuk melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka akan diuji determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar : 0,836, yang berarti bahwa sekitar 83,6% variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel X (Budaya Organisasi) atau dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 83,6% dengan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan dapat diperoleh bahwa $t_{tabel} < t_{hitung}$ yaitu $1,69389 < 12,791$ atau melihat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi terbukti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan Di Konveksi Pusat Jahit Indonesia Kampung Panugaran Desa Sukapada Kecamatan Pageurageung Kabupaten Tasikmalaya.

PENUTUP

Dari penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitri Rijanto, Mukarram (2018), "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan"(Studi di Divisi *Account Executive PT Agrodana Futures*). 4(2), 2460-8211.
Bagian Admisnistrasi. " Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Manajemen. 2(1), 155-172
- Cessa, Adi, Djoko (2022) "*Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.*" Percepatan Transformasi Digital Dalam Rangka Pemulihan Ekonomi dan Reformasi Struktural. 48-53
- Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral.* " Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 20(10), 10-20
- Enno, Satrijo (2017), "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Akuntansi dan Pendidikan. 6(1), 85-92
- Faridah, Nurlina, Herry (2023) "*Pengaruh Budaya Organsasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.*" 17(4), 1702-1723
- Fitri, Alexander (2023) "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*" Jurnal Ekonomi dan Manajemen. 20(1), 77-86
- Hamdi, (2020) "*Penerapan Fungsi Manajemen.*" Jurnal Ekonomi Bisnis. 6(2), 155-163
- Haninah, (2023) "*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan.*" Jurnal Manajemen dan Ekonomi. 1(1), 229-253
- Iis, Budi (2018) "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*
- Syadzalina, Bisma, Dkk (2023) "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.*" Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi. 3(2), 162170
- Uswatun Chasanah. (2023), "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MITRA SERIBU SAUDARA Jakarta Barat". 1(1), 40-48.

- Vania, Wahyu (2022) “*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*” Jurnal Kewarganegaraan. 6(2) 2788-2797 Vivin
- Rosvita, Endang Setyowati, Zainal Fannani, (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” 2(1), 46-52.
- Weni sarumaha (2022) “*Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.*” Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi. 1(1), 28-36
- Yola, Syaiful, Mya, (2019) “*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*
- Yuis, Ferbiya Baan. (2015), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis”. 3(3), 675-682