

# Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus KPKNL Surakarta)

Tiara Hikmah Yuliyanti<sup>1\*</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>*Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*

*Email Corespondent : [b100200477@student.ums.ac.id](mailto:b100200477@student.ums.ac.id)*

**Abstract:** *Each organization has a different perception in carrying out its activities. Organizational culture is said to be an important cluster that encourages an organization to run according to its goals. This research was conducted to determine the influence of organizational culture on employee performance. By conducting research at the Surakarta State Property and Auction Services Office (KPKNL), 60 respondents were employees. Using the media of distributing questionnaires as a means of collecting data using purposive sampling techniques. The data obtained was then processed using multiple linear regression analysis using SPSS v23 software. The results of this research show that the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 0.553, Organizational culture variables have a significant influence on employee performance. This is shown by the calculated F value of 71.8 which is greater than the F table of 2.70 with a significance of 0.000. The t test value shows that organizational culture has a significant influence on employee performance at the KPKNL Surakarta office (p=0.000).*

**Keywords :** *Organizational Culture, Employee Performance, SPSS*

**Abstrak:** *Setiap organisasi memiliki persepsi yang berbeda dalam menjalankan aktivitasnya, budaya organisasi disebut sebagai kluster penting yang mendorong suatu organisasi berjalan sesuai tujuan. Melalui penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surakarta sejumlah 60 respondennya adalah karyawan. Menggunakan media penyebaran angket kuesioner sebagai sarana pengumpulan data dengan teknik purposive sampling. Data yang didapatkan kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS v23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.553. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 71,8 lebih besar dari F tabel sebesar 2,70 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai uji t menunjukkan hasil budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor KPKNL Surakarta (p=0,000)*

**Keywords :** *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, SPSS*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Organisasi sendiri merupakan wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi ke dalam maupun ke luar organisasi. Pola interaksi yang diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi. Pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota organisasi, dengan demikian budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi yang tinggi. Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan.

Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. Littlejohn & Fos (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Setiap budaya mengembangkan aturan dan norma-norma yang mempengaruhi para anggota budaya itu. Tetapi orang-orang tidak hanya dipengaruhi oleh budaya tersebut; mereka menciptakan budaya (Mulyana, 2005).

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja Organisasi yang selama ini hanya dinilai

dari sisi keberhasilan capaian finansial, sekarang menjadi bergeser bahwa tidak hanya masalah untung besar saja yang dianggap memiliki kinerja bagus. Namun yang secara berkelanjutan memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang secara sehat dan secara seimbang melakukan perbaikan terus menerus terhadap semua sektor yang ada pada organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. (Al-Harhi et al., 2023; Mafrudoh, 2023; Paais & Pattiruhu, 2020; Sulastini, 2021; Syahrudin, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dalam hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dikatakan bahwa dapat terjadi karena budaya organisasi dikenal sebagai fondasi atas sistem hireraki yang tercipta oleh aktivitas dan proses manajemen pada setiap organisasi meliputi pada kepercayaan bersama, nilai kehidupan, norma serta perilaku atas asumsi yang diterima dan dimanifestasikan oleh peserta organisasi. Dengan cara ini keseluruhan aspek yang menjadi penyebab menurun, stagnan, dan meningkatnya kinerja organisasi, termasuk faktor budaya dapat diukur dengan baik. Berdasarkan uraian di atas, bahwa kinerja organisasi harus selalu diukur dan dijaga secara berkelanjutan, dan faktor budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga melalui latar belakang tersebut memutuskan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Payaman (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hariandja (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan

pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2010). Menurut Ermawan (2011) Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2011) menguraikan kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Al-Harhari et al., (2023); Mafrudoh (2023); Paais & Pattiruhu (2020); Sulastini (2021); Syahrudin (2020) dinyatakan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPKNL Surakarta

Model pengukuran variabel tersebut digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

### **Data**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan data primer sebagai data acuan dengan metode penyebaran angket kuesioner. Pengukuran instrumen dilakukan melalui uji analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS v23. Dengan cangkupan responden adalah karyawan KPKNL Surakarta berjumlah 60 sampel. Sampel adalah bagian yang terdiri atas jumlah dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti pada sebuah populasi (Sugiyono, 2020). Bentuk responden yang akan dijadikan sampel penelitian adalah: 1) karyawan yang bekerja di instansi KPKNL Surakarta 2) karyawan yang sudah aktif berkegiatan dalam lingkungan perusahaan.

### **Operasionalisasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua bentuk variabel yang dikategorikan budaya organisasi sebagai variabel independent, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Indikator yang menjadi faktor dalam budaya organisasi adalah inovasi dan berani dengan resiko,

memperdulikan hal detail, berorientasi dengan hasil, dan berintegritas. Sedangkan kinerja karyawan memiliki indikator yaitu kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan dapat diandalkan dalam *teamwork*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Distribusi Profil Responden**

Sampel yang didapatkan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden yang merupakan karyawan instansi KPKNL Surakarta. Terdiri dari beragam karakteristik reponden seperti jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, lama bekerja, dan jenjang jabatan. Dalam penelitian ini didapatkan bahwa jenis kelamin laki laki berjumlah 41 orang atau 68,3% dan 19 orang atau 31,7% perempuan. Berdasarkan usia pada 24-34 tahun berjumlah 12 orang atau 20% dan usia 35-45 tahun berjumlah 27 orang atau 45% dan sisanya pada usia 46-57 tahun berjumlah 21 orang atau 35%. Berdasarkan pendidikan pada jenjang SMA berjumlah 9 orang atau 15%, diploma berjumlah 11 orang atau 18%, sarjana berjumlah 32 orang atau 53%, pascasarjana berjumlah 8 orang atau 13%. Berdasarkan pengalaman bekerja pada 1-3 tahun berjumlah 33 orang atau 55%, 4-6 tahun berjumlah 16 orang atau 27%, 7-10 tahun berjumlah 5 orang atau 8%, 11-20 tahun berjumlah 6 orang atau 10%. Berdasarkan jenjang jabatan pada honorer berjumlah 2 orang atau 3%, pada IIA-IIId berjumlah 3 orang atau 5%, pada IIIa-IIIId berjumlah 51 orang atau 85% dan IVa-IVd berjumlah 4 orang atau 7%.

### **Uji Instrumen Data**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa nilai uji validitas yang didapatkan adalah nilai  $r$  hitung yang lebih dari nilai  $r$  tabel atau  $>0,254$  sehingga temuan tersebut membuktikan bahwa variabel budaya organisasi yang diujikan dapat dikatakan valid. Sebaliknya dalam hasil lain pada uji reliabilitas yang didapatkan adalah nilai cronbach's alpha yang lebih dari  $>0,6$  sehingga temuan tersebut membuktikan bahwa variabel-variabel yang diujikan dapat dikatakan reliabel. Maka dengan hasil temuan tersebut dikatakan bahwa indikator atau variabel pengujian dinyatakan valid dan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengukuran alat statistic yang digunakan untuk mengetahui nilai normalitas data, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut merupakan model pengukuran yang didapatkan seperti:

**Tabel: 1 Hasil Uji Normalitas**

Item	Nilai Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal

Sumber : Data diolah (2024)

Dapat diketahui melalui tabel 1 ditemukan bahwa nilai uji normalitas yang didapatkan adalah nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.200 atau lebih besar dari 0,05 sehingga temuan tersebut membuktikan bahwa variabel-variabel yang diujikan dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

**Tabel: 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Item	Nilai Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,00	Homoskedastisitas

Sumber : Data diolah (2024)

Dapat diketahui melalui tabel 2 ditemukan bahwa nilai uji Heterokedastisitas yang didapatkan adalah nilai Heterokedastisitas sebesar 0.00. Sehingga temuan tersebut membuktikan bahwa variabel-variabel yang diujikan dapat dikatakan tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

**Tabel: 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Items	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	1.000	1.000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah (2024)

Dapat diketahui melalui tabel 3 ditemukan bahwa nilai uji Multikolinearitas yang didapatkan adalah nilai VIF sebesar 1.000 atau <10 dan nilai tolerance sebesar 1.000 atau >0,10. Sehingga temuan tersebut membuktikan bahwa variabel-variabel yang diujikan dapat dikatakan tidak memiliki gejala multikolinearitas.

**Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis**

Uji regresi linier berganda merupakan pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui dampak pengaruh besar dari variabel independen terhadap dependen. Berikut merupakan model pengukuran yang didapatkan seperti:

**Tabel: 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Items	B	Std. Error
Konstanta	58,740	2,657

Sumber : Data diolah (2024)

Dapat diketahui melalui tabel 4 ditemukan bahwa nilai uji regresi linier berganda yang didapatkan adalah nilai konstanta 58,740 dengan artian bahwa bila nilai budaya organisasi naik satu atau sama dengan nol maka kinerja pegawai bernilai -0,730

**Tabel: 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Items	B	Std. Error
Konstanta	58,740	2,657

Sumber : Data diolah (2024)

Dapat diketahui melalui tabel 5 ditemukan bahwa nilai uji analisa koefisien determinasi yang didapatkan adalah nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.553 dengan artian bahwa pengaruh budaya organisasi (x) terhadap kinerja Pegawai (y) adalah sebesar 55.3% sedangkan 44.7% adalah pengaruh dari variabel yang tidak dijelaskan.

**Tabel: 5 Hasil Uji f**

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
1	71,844	0,000	Memiliki Pengaruh Simultan

Sumber : Data diolah (2024)

Dapat diketahui melalui tabel 6 ditemukan bahwa nilai uji f yang didapatkan adalah nilai f hitung sebesar 71.844 atau lebih besar dari >f tabel yaitu >2.70 dengan artian bahwa terdapat pengaruh simultan dalam variabel budaya organisasi (x) terhadap kinerja pegawai (y)

**Tabel: 7 Hasil Uji t**

Model	Coefficient $\beta$	Std. Error	$\beta$	t	Sig.
Konstanta	58,740	2,657		22,105	0,000
Budaya Organisasi	-0,730	0,086	-	-8,476	0,000

Sumber : Data diolah (2024)

Dapat diketahui melalui tabel 7 ditemukan bahwa nilai uji t hitung yang didapatkan adalah sebesar -8,476 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau nilai signifikan yang didapatkan adalah <0,05 maka ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dalam hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas juga diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 58,470 nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi adalah -0,730 dengan bentuk persamaan regresi yaitu

$$Y = 58,740 + -0,730 X_1 + e \quad (1)$$

**Pembahasan**

Hasil dari analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0.000 atau <0.05 yang mana nilai tersebut memberikan artian bahwa hubungan terjadi secara

signifikan, dan variabel budaya organisasi bernilai thitung sebesar -8.476 sehingga secara parsial memberikan pengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena budaya organisasi dikenal sebagai fondasi atas sistem hireraki yang tercipta oleh aktivitas dan proses manajemen pada setiap organisasi meliputi pada kepercayaan bersama, nilai kehidupan, norma serta perilaku atas asumsi yang diterima dan dimanifestasikan oleh peserta organisasi. Sehingga dikatakan bahwa budaya organisasi yang baik adalah budaya organisasi yang mencerminkan kepercayaan dan harapan-harapan karyawan sehingga mendorong kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan perolehan data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima (H1 diterima).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) di Surakarta dengan jumlah 60 responden didapatkan kesimpulan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.553 dengan artian bahwa pengaruh budaya organisasi ( $x$ ) terhadap kinerja Pegawai ( $y$ ) adalah sebesar 55.3% dan 44.7% adalah pengaruh dari variabel yang tidak dijelaskan. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 71,8 lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 2,70 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai uji  $t$  menunjukkan hasil budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor KPKNL Surakarta ( $p=0,000$ )

### **Saran**

Dalam pencarian data hanya terdapat pada pegawai KPKNL Surakarta yang hanya berjumlah 60 orang, kedepannya bisa menggunakan skala responden yang lebih besar, dan disarankan dapat memperluas objek penelitian atau menambah variabel independen yang mungkin berkaitan dengan kinerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih dari penelitian ini.

## REFERENSI

- Al-Harathi, F. N., Al-Rawahi, H. Y., Al-Aisari, K., Al-Yazidi, S. S., & Al-Sharji, A. S. (2023). The Impact Of Organizational Culture On Employee Performance: The Case Of University Of Technology And Applied Sciences-Ibra In Oman. In Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima (Vol. 1, Issue 4).
- Ermawan, Erni. R. (2011). *Organizational Culture : Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Harianja, Marihot Tua Effendi (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo.
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2005). *Theories of Human Communication* (9th ed.). Thomas Higher Education.
- Mafrudoh. (2023). Impact Of Organizational Culture On Employee Performance. Economics and Business (JFEB), 1(2). <https://risetekonomi.com/jurnal/index.php/feb>
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Mulyana, D. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Payaman (2005) *Manajemen*, Yogyakarta: Andi Bekerja Sama dengan John wiley dan Sons.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sulastini, Hj. (2021). Does Human Resources Development And Organizational Culture Still Impact On Employee Performance? *Journal of Industrial Engineering Management*, 6(2), 25–39. <https://doi.org/10.33536/jiem.v6i2.920>
- Sutrisno Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahrudin, S. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171–181. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i2.782.2020>