

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EASTERN PEARL FLOUR MILLS MAKASSAR

Azhary Ismail¹, Andi Nuryadin², Rina³, Ansar Mulkin Bas⁴, Nurmega⁵, Andi Hendra Syam⁶

STIM LPI Makassar¹²³⁴⁵⁶

Azharylpi76@gmail.com, andinuryadin@gmail.com, rinajanny78@gmail.com, ansar_mulki.am@gmail.com,
nurmega77@gmail.com, andihendrasyam@gmail.com

ABSTRAK

Persaingan antar perusahaan di era saat ini semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan performancenya disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, teknologi dan sumber daya manusia. Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan: a. Analisis Regresi Linear Sederhana Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar dengan rumus: $Y = a + bx + e$ Keterangan : X Budaya Organisasi Y Kinerja Karyawan a Bilangan konstanta e Standar eror hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar dengan tingkat signifikansi sebesar (0,000 < 0,1) sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Kata kunci, budaya organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu hal terpenting dalam melakukan persaingan antar perusahaan di era saat ini adalah pada peningkatan sumber daya manusia, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bersaing di tengah-tengah persaingan global. Persaingan antar perusahaan di era saat ini semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan performancenya disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, teknologi dan sumber daya manusia. Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan, dapat dikatakan juga bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar merupakan salah satu produsen yang menyediakan kebutuhan tepung terigu dan berdiri sejak tahun 1972 dengan status PMA (Penanaman Modal Asing) dengan nama PT. Prima Indonesia sampai dengan tahun 1984. Kemudian tahun 1984 menjadi PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) dengan nama PT. Berdikari Sari Utama Flour Mills, yang beralamat di jalan Hatta NO. 302 dan Jalan Nusantara Baru 36 Makassar. Namun sejak tahun 2000 PT. Berdikari Sari Utama Flour Mills diambil alih oleh investor asing Interflour Group yang berkantor pusat di Swiss kemudian berakhir tahun 2004 berganti nama menjadi PT. Eastern Pearl Flour Mills. Guna merealisasikan visi & misinya PT. Eastern Pearl Flour Mills bertekad untuk mengembangkan usahannya untuk lebih

berkonsentrasi dan inovatif. Oleh karena itu *PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar* perlu didukung oleh karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan, serta kapasitas yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:

“Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eastren Pearl Flour Mills Makassar?”

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

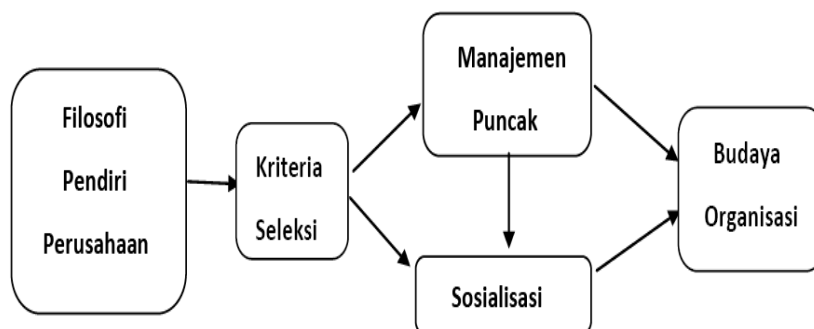
“Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

Menurut (Handoko, 2014) manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan, menurut (Hasibuan, 2002) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pendapat lain menurut (Dessler, 2008) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompesasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Budaya adalah bentuk jamak dari kata *budi* dan *daya* yang berarti *cipta, karsa*, dan *rasa*. Istilah budaya sebenarnya berasal dari bahasa sansekerta yaitu *Budhayah* yang merupakan bentuk jamak dari kata *Buddhi* yang berarti *budi* atau *akal* (Koentjaraningrat, 1974). Dalam bahasa Latin yaitu *colera* yang berarti mengolah, mengerjakan, menyuburkan mengemnamngkan tanah (bertani).

Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang sekejap, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam perusahaan. Bagaimana budaya organisasi dibangun dan dipertahankan, menurut Robbins (2008) digambarkan berikut ini:

Gambar 1 : Budaya Organisasi Menurut Robbins



METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Kota Makassar, pada karyawan PT Eastern Pearl Flour Mills yang bergerak dibidang industri/manufaktur yang secara khusus memproduksi tepung terigu yang beralamat di JL. Hatta no.302 Makassar.

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun instrument variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel. Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	2	3	4
Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan Fahmi (2010:47)	1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2) Perhatian terhadap detail 3) Berorientasi kepada hasil 4) Berorientasi kepada manusia 5) Berorientasi tim 6) Agresifitas 7) stabilitas	Likert (1-5)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Mangkunegara (2005:67)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektifitas 5) Kemandirian 6) Komitmen	Likert (1-5)

Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Eaastern Pearl Flour Mills Makassar dengan rumus:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

X = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

e = Standar eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai acuan untuk mengukur suatu instrumen penelitian dari masing-masing indikator yang dapat digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner berdasarkan dari item pertanyaan tersebut. Dari pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21 dengan menyebarkan kuesioner ke 80 orang pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

Berdasarkan dari perhitungan uji validitas variabel budaya organisasi dengan 15 item pertanyaan maka, hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. Uji validitas Budaya Organisasi

NO	Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel (taraf sig 10%)	Keterangan
1	P1X	0,337	0,185	Valid
2	P2X	0,473	0,185	Valid
3	P3X	0,599	0,185	Valid
4	P4X	0,329	0,185	Valid
5	P5X	0,722	0,185	Valid
6	P6X	0,582	0,185	Valid
7	P7X	0,633	0,185	Valid
8	P8X	0,550	0,185	Valid
9	P9X	0,581	0,185	Valid
10	P10X	0,627	0,185	Valid
11	P11X	0,577	0,185	Valid
12	P12X	0,517	0,185	Valid
13	P13X	0,667	0,185	Valid
14	P14X	0,582	0,185	Valid
15	P15X	0,470	0,185	Valid

Sumber: Data Primer SPSS 21 2020

Dari tabel 5.5 uji validitas budaya organisasi dengan 15 item pertanyaan dengan menggunakan program SPSS versi 21 semua pertanyaan dinyatakan valid karena r Hitung lebih besar dari r Tabel. Sehingga semua pertanyaan kuesioner tersebut dapat digunakan untuk meneliti.

Tabel. Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel (taraf sig 10%)	Keterangan
1	P1Y	0,551	0,185	valid
2	P2Y	0,567	0,185	valid
3	P3Y	0,606	0,185	valid

4	P4Y	0,671	0,185	valid
5	P5Y	0,603	0,185	valid
6	P6Y	0,541	0,185	valid
7	P7Y	0,524	0,185	valid
8	P8Y	0,458	0,185	valid
9	P9Y	0,624	0,185	valid
10	P10Y	0,616	0,185	valid
11	P11Y	0,727	0,185	valid
12	P12Y	0,548	0,185	valid
13	P13X	0,640	0,185	valid
14	P14X	0,619	0,185	valid
15	P15X	0,581	0,185	valid

Sumber: Data Primer SPSS 21 2020

Dari tabel 5.6 uji validitas kinerja karyawan semua 14 item pertanyaan dinyatakan valid karan r Hitung lebih besar dari r tabe, dapat dikatakan semua pertanyaan kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

b. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas data digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan keakuratan, dengan membandingkan nilai koefisien r hitung yang terdapat dalam kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dengan r tabel. Jika nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r tabel (r hitung > dari tabel), maka kuisioner yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliable atau memenuhi syarat.

Berikut merupakan tabel yang menguraikan besaran nilai alpha hitung masing-masing kuisioner dari variabel X (Budaya Organisasi) :

Tabel. Hasil Uji Reabilitas

NO	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel (taraf sig 10%)	Batas Minimal Cronbach's Alfah	Keterangan
1	P1X	0,337	0,185	0,60	Reliable
2	P2X	0,473	0,185	0,60	Reliable
3	P3X	0,599	0,185	0,60	Reliable
4	P4X	0,329	0,185	0,60	Reliable
5	P5X	0,722	0,185	0,60	Reliable
6	P6X	0,582	0,185	0,60	Reliable
7	P7X	0,633	0,185	0,60	Reliable
8	P8X	0,550	0,185	0,60	Reliable
9	P9X	0,581	0,185	0,60	Reliable
10	P10X	0,627	0,185	0,60	Reliable
11	P11X	0,577	0,185	0,60	Reliable
12	P12X	0,517	0,185	0,60	Reliable
13	P13X	0,667	0,185	0,60	Reliable
14	P14X	0,582	0,185	0,60	Reliable
15	P15X	0,470	0,185	0,60	Reliable

Sumber : Data olahan SPSS 21 2020

Dari tabel 5.7 terlihat bahwa seluruh pernyataan kuisioner untuk variabel X (budaya organisasi) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 (r hitung > r tabel atau r hitung > 0,185). Oleh karena itu seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliable.

Tabel. Statistik reliabel budaya organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	15

Sumber : Data hasil olahan SPSS 21 2020

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas di atas diketahui hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,823 yang dimana angka tersebut lebih besar dari nilai batas minimal *Cronbach's Alpha* 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item kuisioner penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel risiko kerja adalah reliabel atau memenuhi syarat.

Tabel. Hasil uji reabilitas kinerja karyawan (Y)

NO	Item Pertanyaan	r Hitung	R Tabel (taraf sig 10%)	Batas Minimal Cronbach's Alfah	Keterangan
1	P1Y	0,551	0,185	0,60	Reliable
2	P2Y	0,567	0,185	0,60	Reliable
3	P3Y	0,606	0,185	0,60	Reliable
4	P4Y	0,671	0,185	0,60	Reliable
5	P5Y	0,603	0,185	0,60	Reliable
6	P6Y	0,541	0,185	0,60	Reliable
7	P7Y	0,524	0,185	0,60	Reliable
8	P8Y	0,458	0,185	0,60	Reliable
9	P9Y	0,624	0,185	0,60	Reliable
10	P10Y	0,616	0,185	0,60	Reliable
11	P11Y	0,727	0,185	0,60	Reliable
12	P12Y	0,548	0,185	0,60	Reliable
13	P13X	0,640	0,185	0,60	Reliable
14	P14X	0,619	0,185	0,60	Reliable
15	P15X	0,581	0,185	0,60	Reliable

Sumber : Data hasil olahan SPSS 21 2020

Tabel 5.9 terlihat bahwa seluruh pernyataan kuisioner untuk variabel X (budaya organisasi) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 (r hitung > r tabel atau r hitung > 0,185). Oleh karena itu seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliable.

Tabel . Statistik reliabel kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	15

Sumber : Data hasil olahan SPSS 21 2020

Dari tabel 5.10 nilai total *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,864 yang dimana angka tersebut lebih besar dari nilai batas minimal *Cronbach's Alpha* 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan kuisioner dapat dikatakan reliabel atau memenuhi syarat.

Berdasarkan data primer dalam perhitungan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS versi 21, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel. Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.847	4.640		2.554	.013
	Budaya Orgnisasi	.814	.073	.783	11.115	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari data diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 11,874 + 0,814X + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstan (a) = 11,847 membuktikan bahwa jika Budaya Organisasi atau X = 0, maka kinerja karyawan sebesar 0.814
- Kofisien Regresi b = 0.814 membuktikan bahwa setiap budaya organisasi akan mendorong kinerja karyawan sebesar 0,814

Kofisien Determinasi

Tabel Kofisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.608	2.458

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan dari hasil pengolahan dengan SPSS versi 21 maka diperoleh kofisien determinasi (R^2) = 0,608. Berikut menunjukkan bahwa $R^2 = 61,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait. Berikut dasar pengambilan keputusan uji t yaitu:

- H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai t-hitung < dari t-tabel atau jika nilai signifikan > 0,1
- H0 ditolak dan H1 diterima jika nilai t-hitung > dari t-tabel atau jika nilai signifikan < 0,1

Berikut hasil dari uji t yaitu:

Tabel Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.847	4.640		2.554	.013
1 Budaya organisasi	.814	.073	.783	11.115	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data spss 2020

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai 0,814 bernilai positif yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dimana nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil output menggunakan SPSS versi 21.

Tabel ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	746.344	1	746.344	123.544	.000 ^b
1 Residual	471.206	78	6.041		
1 Total	1217.550	79			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Sumber: Data primer spss 2020

Dari data di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 123.544 dengan nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,1$) dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar. dari hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Maka, penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,000 < 0,1$) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Disarankan untuk PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar agar mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel dan indikator yang lain yang akan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja, agar hasilnya dapat lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin & Russel. 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Busoro Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Fahmi. I. 2010. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasinya*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, R. &. (2014). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.

- Kreitner, R. &. (2001). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Prihayanto Susandi. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Robbis, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Terjemahan : Halida, Dewi Sartika . Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Samad, Sarminah, 2005, “Unraveling the Organizational Commitment and Job Performance Relationship: Exploring the Moderating Effect of Job Satisfaction”, **The Business Review**, 4(2): 79-84.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Sugiyono. (2014.). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017.). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*,(Online),Vol.7,No.1,(<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16136/16128>) , download tgl 17 januari 2020 jam 21.37 pm).
- Sobirin, Akhmad. 2007. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Tika. Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Trisnaningsih, S. 2003. *Jurnal. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6 No. 2, Hal. 199-216, UPN Veteran, Surabaya.