

## **PENGARUH BUDAYA ORGANIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UTAMA BINFARMA DI PONTIANAK**

**Vivi**

email: vivihuangmeimei@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Binafarma Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian seluruh karyawan sebanyak 72 orang pada PT Utama Binafarma Pontianak. Metode penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Pengolahan data dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji *Goodness of Fit*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu hendaknya manajemen PT Utama Binafarma Pontianak bisa menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan, memberikan dukungan secara moral dan lebih memperhatikan karyawan.

**KATA KUNCI:** Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah budaya perusahaan. Variabel ini sulit untuk ditentukan atau diuraikan tetapi variabel ini ada bahkan variabel ini yang sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan. Variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini

anggotanya, karena setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budayanya masing-masing. Selain itu perlu diketahui bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan terletak pada penerapan budaya organisasi.

PT Utama Binafarma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha farmasi di Pontianak. Perusahaan ini didirikan seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan obat-obatan. Dalam persaingan dunia usaha, PT Utama Binafarma Pontianak memerlukan tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam organisasi.

## KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Sunyoto (2015: 3): yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non-material* atau *non-financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Umar yang dikutip oleh Sutrisno (2009: 7): dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Organisasi adalah keseluruhan proses pengelompokan orang, alat-alat, tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat di gerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Suatu organisasi dibentuk karena penanganan suatu pekerjaan tidak bisa dilakukan oleh satu orang saja. Selain itu, setiap pekerjaan harus dapat diselesaikan sebaik-baiknya dalam waktu seefisien mungkin, sehingga diperlukan beberapa orang sesuai dengan keahliannya. Orang-orang yang ada dalam organisasi tentunya memiliki tenaga yang terbatas sehingga ada batasan waktu untuk bekerja, tapi bukan berarti pekerjaan tidak bisa diukur. Pengukuran kerja berdasarkan waktu ini disebut sebagai produktivitas, memberi dan menerima, dan juga saling bekerja.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 49): “Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang di koordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan”.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Feriyanto dan Triana (2015: 27): definisi organisasi dapat mengandung beberapa unsur antara lain:

1. Kesatuan sosial, berarti bahwa organisasi itu terdiri dari kelompok manusia yang tentunya berinteraksi satu sama lain.
2. Koordinasi secara sadar, berarti bahwa interaksi manusia itu diatur sehingga merupakan kesatuan yang berjalan kearah tertentu.
3. Batas tertentu, berarti bahwa organisasi membedakan antara anggota (bagian organisasi) dan bukan anggota (bukan bagian dari organisasi).
4. Kesenambungan, berarti bahwa organisasi dibentuk untuk waktu aktivitas yang hendak dicapai.
5. Menunjukkan sumber daya manusia yang menguasai bidang kehaliannya.
6. Mendelegasikan otoritas apabila dianggap perlu kepada bawahan yang ditunjuk

Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Bennis, Benne, dan Chin yang dikutip oleh Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 118) pengelolaan budaya dapat dibagi menjadi beberapa tahap:

1. Memahami sifat budaya dan pengaruhnya terhadap organisasi
2. Menilai kekuatan yang mendukung budaya yang sekarang dan kelemahan yang perlu diubah
3. Memutuskan perubahan apa, jika ada dalam budaya
4. Menggunakan alat yang tersedia untuk mengubah budaya.

Menurut Drucker yang dikutip Riani (2011: 7): budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya

dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, merasakan terhadap masalah-masalah.

Menurut Riani (2011: 15): proses membentuk dan mempertahankan budaya organisasi ada beberapa macam, yaitu:

1. *Attraction-Selection-Attrition*

Budaya organisasi dipertahankan melalui sebuah proses yang dinamakan *Attraction-Selection-Attrition* (ASA). Pertama, karyawan tertarik (*attracted*) terhadap sebuah organisasi. Seseorang yang memiliki jiwa kompetisi mungkin akan merasa nyaman dan cocok bekerja di sebuah perusahaan yang membiasakan terjadinya kompetisi antarpersonal, sehingga dia tertarik untuk bekerja di situ. Sedangkan orang lain mungkin akan cocok bekerja di sebuah lingkungan kerja yang berorientasi kelompok. Kecocokan nilai antara kandidat-perusahaan sangat menentukan kenyamanan dalam bekerja.

2. *Onboarding* karyawan baru

*Onboarding* adalah proses ketika karyawan baru mempelajari sikap, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk berfungsi secara efektif dalam sebuah organisasi. Jika sebuah organisasi dapat bersosialisasi dengan para karyawan baru hingga menjadi bagian dari organisasi, mereka akan merasa diterima oleh koleganya dan akan lebih percaya diri terhadap pekerjaannya.

3. Kepemimpinan

Peran pemimpin sangatlah penting dalam menciptakan dan mengubah sebuah budaya organisasi. Ada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dan sebuah budaya organisasi. Contohnya, ketika memimpin memotivasi karyawan melalui pemberian inspirasi, maka budaya organisasi cenderung lebih suportif dan berorientasi karyawan. Ketika pemimpin memotivasi dengan memberi balas jasa bergantung kinerjanya, maka budaya organisasi cenderung lebih kompetitif dan berorientasi kinerja.

4. Sistem Balas Jasa

Budaya organisasi dibentuk oleh bentuk sistem balas jasa yang digunakan oleh organisasi dan jenis perilaku dan hasil kerja yang dipilih untuk diberi jasa atau dihukum.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 131): untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif kuat dengan pemenuhan-pemenuhan, yaitu:

1. Kesadaran diri.

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan.  
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengajarnya dengan antusias.
3. Kepribadian.  
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
4. Perfoma.  
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim.  
Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil keputusan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Kotler dan Haskett yang dikutip oleh Matondang (2008: 46): ada beberapa budaya organisasi sebagai faktor yang dominan, yaitu:

1. Budaya Organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi yang jangka panjang.
2. Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu factor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan.
3. Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak: budaya-budaya tersebut mudah berkembang, bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mondy, Noe, Premeaux yang dikutip oleh Priansa (2016: 271): pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi, yaitu:

1. Inisiatif  
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
2. Adaptabilitas  
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

3. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan mempertimbangkan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis yang diajukan adalah “terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Binafarma Pontianak.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Bentuk Penelitian**

Adapun bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah bentuk kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan studi dokumenter.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan sesuatu (orang, barang, maupun organisasi) yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Utama Binafarma Pontianak yang berjumlah 72 orang. Menurut Suhartanto (2014: 230): “Sampel merupakan bagian populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua”.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

a. Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat dilihat dalam variabel budaya organisasi yang terdiri dari kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, perfoma, dan orientasi tim. Dimana setiap pernyataan dikatakan valid dikarenakan menghasilkan  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel yang ditentukan sebesar  $df = n-2$  yaitu sebesar 0,231. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang terdiri dari insiatif, adaptabilitas, dan kerjasama. Dimana setiap pertanyaan pada variabel karyawan bersifat valid karena memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel.

b. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel indenpenden yaitu budaya organisasi dengan perolehan alpha sebesar 0,806 di mana  $0,806 > 0,60$  maka dapat dinyatakan alat ukur bersifat reliabel. Dan untuk

kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan perolehan alpha sebesar 0,755 di mana  $0,755 > 0,60$ , maka dapat dinyatakan alat ukur bersifat reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

- a. Berdasarkan hasil pengujian normalitas residual dengan menggunakan kolmogrov-smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar yang lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 ( $0,200 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan secara statistik diatas adalah nilai residual terdistribusi normal.
- b. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa variabel indenpenden budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,171. Variabel indenpenden memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada model regresi.

## 3. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel indenpenden adalah budaya organisasi, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear sederhana pada Tabel 1:

**TABEL 1**  
**PT UTAMA BINA FARMA PONTIANAK**  
**ANALISIS KOEFISIEN REGRESI**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,343	2,356	
Budaya Organisasi	,419	,045	,747

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi pada Tabel 1 model regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 0,747X$$

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu sebesar 0,747.

## 4. Uji R

Koefisien determinasi yang dinyatakan dalam nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan seberapa besar kontribusi pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi pada variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2

**TABEL 2**  
**PT UTAMA BINA FARMA PONTIANAK**  
**ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 <sup>a</sup>	,558	,552	1,866

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan pada Tabel 2 Model *Summary* dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,552 atau 55,2%. Berarti sebanyak 55,2% variabel kinerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sedangkan sisanya 44,8% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### 5. Uji F

Uji F merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model penelitian layak atau tidak. Kriteria pengujiannya adalah jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka model dapat dikatakan layak dan dipakai sebagai model regresi. Sebaliknya jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05, maka model regresi dapat dikatakan tidak layak. Untuk mengetahui hasil uji f dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**TABEL 3**  
**PT UTAMA BINA FARMA PONTIANAK**  
**HASIL UJI F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	307,712	1	307,712	88,420	,000 <sup>b</sup>
Residual	243,607	70	3,480		
Total	551,319	71			

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan pada Tabel 3 diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 88,420 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000<sup>b</sup>. Dimana nilai F hitung yang diperoleh lebih besar daripada F tabel ( $88,420 > 3,98$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak.

#### 6. Uji t

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui signifikan masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen

berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan dependen. Untuk mengetahui hasil uji t pada variabel komitmen organisasional, keadilan distributif dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**TABEL 4**  
**PT UTAMA BINA FARMA PONTIANAK**  
**HASIL UJI t**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.
	B	Std. Error		
Constant	1,343	2,356	,570	,571
Budaya Organisasi	,419	,045	9,403	,000

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

## PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa pengaruh budaya organisasi bersignifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Binafarma Pontianak.

Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu dalam menumbuhkan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan hendaknya manajemen PT Utama Binafarma Pontianak bisa memberikan pelatihan kerja kepada karyawan. Selain itu karyawan yang telah di nilai memiliki potensi yang cukup baik dan mendapat kepercayaan menduduki jabatan tertentu seperti pembukuan, kepala gudang, administrasi, sales, dan apoteker memberikan dukungan secara moral. Dengan adanya pelatihan kerja, jabatan yang diduduki dan dukungan secara moral dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab dan mereka harus bertahan dengan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Cetakan kesatu. Bandung: Alfabeta.

- Feriyanto, Andri, dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mediatara.
- Matondang, M. H. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Cetakan 1. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Riani, AsriLaksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

