

**BUDAYA ORGANISASI DALAM KAITANNYA DENGAN PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION NYAI ANTA DI  
NANGA TAMAN KABUPATEN SEKADAU**

**Apolo Iskandar**

oyongdayko@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

**Abstraksi**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fluktuasi tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh budaya dari organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu dilakukan penelitian mengenai kaitan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan. Pembentuk budaya organisasi meliputi lingkungan usaha, pahlawan, upacara dan ritual serta jaringan budaya. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui kebijakan perusahaan terkait menanamkan pemahaman akan budaya organisasi, tanggapan responden terhadap dimensi budaya organisasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan pada perusahaan. Metode penelitian yang digunakan ini adalah metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, studi dokumenter dan studi kepustakaan. Populasi yang digunakan adalah karyawan CU Nyai Anta Nanga Taman yang berjumlah 30 orang dengan sampel sebanyak 30 orang. Teknik analisis data yang adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan Skala Likert dan Diagram Kartesius. Berdasarkan hasil penelitian faktor-faktor budaya organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi lingkungan Usaha, Pahlawan, Upacara dan Ritual serta Jaringan Budaya. Dalam Analisis Diagram Kartesius, terdapat 8 variabel yang masuk dalam Kuadran A, 18 variabel dalam Kuadran B, 2 variabel masuk dalam Kuadran C, dan tidak ada variabel yang masuk dalam Kuadran D. Tingkat kesesuaian diurutkan sebesar 0,93, 0,87, 0,86 dan 0,85. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan memperbaiki dan mempertahankan pengelolaan faktor-faktor yang penting bagi perbaikan dan hendaknya mengurangi faktor yang kurang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

**Kata Kunci:** Faktor Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

**Pendahuluan**

Peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, persoalan, keinginan, daya dan karya, rasio, kemampuan, dorongan, dan keterampilan.

Prestasi kerja dan budaya organisasi merupakan dua hal utama yang semakin penting bagi perusahaan atau organisasi dalam penentuan produktivitas karyawan. Karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja selalu merasa puas dengan hasil yang dicapainya sehingga tidak berusaha untuk mencapai hasil yang lebih. Karyawan seperti ini harus mendapat dukungan dan motivasi yang kuat dari lingkungan perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan pada akhirnya memiliki produktivitas yang tinggi pula. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi yang kuat sangat penting demi peningkatan prestasi kerja karyawan.

Credit Union (CU) Nyai Anta di Nanga Taman adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang koperasi kredit (koperasi simpan pinjam), yang berlokasi di jalan raya Rawak-Nanga Taman kecamatan Nanga Taman di kabupaten Sekadau. Dalam proses pelaksanaan kerja tersebut, diperlukan sumber daya manusia dengan semangat kerja tinggi, mau bekerja keras, tanggap terhadap lingkungan, kemampuan berkomunikasi dan tingkat emosional yang baik, dan disiplin kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan menerapkan beberapa hal yang dijadikan sebagai kebiasaan secara rutin dan berkala. Kebiasaan-kebiasaan tersebut antara lain: kumpul bersama, memberi laporan keuangan dan statistik bulanan, rapat anggota tahunan, makan bersama dan rekreasi, arisan, memberi teguran yang tegas bagi karyawan yang tidak disiplin, pelatihan dan pengembangan karakter karyawan.

Untuk mengetahui pentingnya budaya organisasi pada CU Nyai Anta di Nanga Taman, maka ada beberapa faktor yang dapat dijadikan tolak ukur diantaranya adalah tingkat absensi yang terjadi dan tingkat keluar masuknya karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**TABEL 1**  
**CREDIT UNION NYAI ANTA DI NANGA TAMAN**  
**DAFTAR ABSENSI KARYAWAN**  
**2009-2013**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kerja Normal	Absensi			Jumlah Absensi	Persentase Absensi
				Sakit	Izin	Alpa		
2009	26	298	7.748	20	14	6	40	0,52
2010	28	298	8.344	21	16	7	44	0,53
2011	28	298	8.344	18	15	8	41	0,49
2012	30	298	8.940	15	14	9	38	0,43
2013	30	298	8.940	19	20	10	49	0,55

Sumber: Data olahan, 2014

Adapun tingkat keluar masuk karyawan pada CU Nyai Anta Nanga Taman dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**TABEL 2**  
**CREDIT UNION NYAI ANTA DI NANGA TAMAN**  
**TINGKAT KELUAR MASUK KARYAWAN**  
**2009-2013**

Tahun	Jumlah Karyawan				Persentase Tingkat Perputaran
	Awal	Akhir	Masuk	Keluar	
2009	24	26	2	0	8,33
2010	26	28	3	1	7,69
2011	28	28	2	2	7,14
2012	28	30	2	0	7,14
2013	30	30	2	2	6,67

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan uraian tersebut di atas dan dengan indikator absensi dan perputaran karyawan yang cenderung berfluktuasi maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kebijakan CU Nyai Anta di Nanga Taman dapat memberikan pemahaman tentang budaya organisasi dan tanggapan karyawan terhadap faktor-faktor pelaksanaan budaya organisasi serta faktor mana yang paling baik bagi perbaikan prestasi kerja karyawan?” Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan CU Nyai Anta di Nanga Taman terkait menanamkan pemahaman akan budaya organisasi dan tanggapan responden terhadap faktor-faktor pelaksanaan budaya organisasi serta faktor apa yang paling penting bagi perbaikan prestasi kerja karyawan.

### **Kajian Teori**

Organisasi merupakan suatu wadah bagi manusia untuk mencapai suatu tujuan, dimana untuk mencapai tujuan yang ingin diperoleh diperlukan interaksi dan kerjasama antar individu atau kelompok dalam organisasi tersebut. Menurut David Charrington, yang dikutip oleh Sembiring (2012: 12): “Organisasi adalah sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu set tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Ernawan (2011: 15): “Organisasi merupakan satu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugas tertentu dan mempunyai batasan-batasan yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”. Berdasarkan beberapa pengertian organisasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Agar tujuan bersama dalam sebuah organisasi dapat tercapai dengan baik, diperlukan peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sehingga perbedaan kepentingan dan tujuan dapat diselaraskan dengan tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2008: 4): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi’.” Sedangkan menurut Nawawi (2008: 42): “Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan)”.

Menurut Cartwright, yang dikutip oleh Wibowo (2010: 15): “Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui

bagaimana orang termotivasi untuk merespon pada lingkungan budaya mereka”. Sedangkan menurut Hood dan Koberg, yang dikutip oleh Ernawan (2011: 76): “Budaya adalah seperangkat nilai, norma, persepsi dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah, baik mengenai masalah adaptasi secara eksternal

Menurut Turner, yang dikutip oleh Ernawan (2011: 77): “Budaya Organisasi mencerminkan perilaku yang sesuai, yang mengikat dan memotivasi anggotanya, dan memudahkan pengambilan keputusan jika terdapat ketidakjelasan”.

Dari definisi di atas budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar dari pendiri organisasi. Jadi budaya organisasi merupakan kumpulan nilai dan norma yang menjadi satu kebiasaan dan dapat dipercaya, sehingga dikomunikasikan kepada para anggota dan diaplikasikan sebagai motivasi untuk mendorong peningkatan kualitas kerja yang mengarah pada prestasi kerja karyawan.

Menurut Kotter dan Heskett, yang dikutip oleh Ernawan (2011: 77-78), faktor-faktor pembentuk budaya yang kuat, yaitu:

1. Lingkungan usaha  
Lingkungan dimana suatu perusahaan beroperasi menentukan apa yang harus dilakukannya agar berhasil.
2. Nilai  
Nilai merupakan konsep dan anggapan dasar suatu organisasi yang membentuk inti budaya perusahaan. Perusahaan dengan budaya yang kuat biasanya memiliki sistem nilai yang kaya dan kompleks dan tidak mentolerir penyimpangan dari standar perusahaan.
3. Pahlawan  
Perusahaan dengan budaya yang kuat biasanya memiliki banyak “Pahlawan”.
4. Upacara dan ritual  
Perusahaan berusaha menciptakan komunikasi informal, untuk menciptakan kebersamaan, dengan mengadakan acara-acara pada saat-saat tertentu.
5. Jaringan budaya  
Jaringan budaya merupakan satu kesatuan dari sumber budaya dan para pelaku budaya itu sendiri.

Menurut Sunyoto (2012: 227), Budaya organisasi memiliki dua fungsi utama yaitu:

1. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. Fungsi ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan seseorang dapat bekerjasama secara efektif.
2. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan hubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan jaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

Menurut Ernawan (2011: 97-98), menanamkan budaya organisasi pada perusahaan melibatkan proses belajar, oleh sebab itu para anggota organisasi mengajarkan satu sama lain mengenai nilai-nilai, keyakinan, pengharapan, dan perilaku yang dipilih organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain:

1. Pernyataan filosofi formal, misi, visi, nilai, dan material organisasi yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi, dan sosialisasi.
2. Desain secara baik ruangan fisik, lingkungan kerja, dan bangunan.
3. Slogan, bahasa, akronim, dan perkataan.
4. Pembentukan peranan secara hati-hati, program pelatihan, pengajaran, dan pelatihan oleh para manajer dan supervisor.
5. Penghargaan eksplisit, simbol status (misalnya gelar), dan kriteria promosi.
6. Cerita, legenda, dan mitos mengenai suatu peristiwa dan orang-orang penting.
7. Aktivitas, proses, atau hasil organisasi yang diperhatikan, diukur, dan dikendalikan pimpinan.
8. Reaksi pimpinan terhadap insiden yang kritis dan krisis organisasi.
9. Struktur organisasi dan aliran kerja.
10. Sistem dan prosedur organisasi untuk mempromosikan prestasi dan kompetisi melalui penggunaan kontes penjualan.
11. Tujuan organisasi dan kriteria gabungan yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, promosi, pemberhentian, dan pengunduran diri karyawan.

Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan manfaat dari penerapan budaya organisasi yang kuat. Dari lingkungan kerja yang menyenangkan tumbuh etika kerja yang baik, daya kreativitas yang tinggi, komitmen yang kuat dan tanggung jawab. Bila semuanya itu dapat terwujud, maka akan memberikan peluang besar bagi karyawan untuk mencapai prestasi.

Menurut Ernawan (2011: 85): “Prestasi adalah hasil dari motivasi yang tinggi dengan menarik dan memancing tenaga serta kemampuan untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Handoko yang dikutip oleh Sunyoto (2012: 198): “Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Menurut Sunyoto (2012: 199), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Misal kerja lembur.
3. Ketangguhan, disini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

Dengan adanya budaya organisasi maka dapat tercipta kondisi lingkungan kerja yang lebih baik dan memiliki peran dalam menentukan identitas perusahaan, menyatukan keberagaman unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan, menata konflik, memfasilitasi komitmen organisasi, memotivasi kerja, meningkatkan dan mempertahankan prestasi kerja.

Untuk dapat menghasilkan penelitian yang sistematis dan terorganisir, maka disusun suatu metode penelitian agar mempermudah penelitian, yakni sebagai berikut:

### **Metode Penelitian**

#### **1. Bentuk Penelitian**

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian deskriptif yaitu dengan mengambil objek penelitian terhadap karyawan CU Nyai Anta di Nanga Taman. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penulisan ini adalah kuesioner, studi dokumenter, dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CU Nyai Anta di Nanga Taman dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang.

#### **2. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan Skala Likert.

### **Analisis Data Penelitian dan Pembahasan**

#### **1. Karakteristik Responden**

Credit Union (CU) merupakan lembaga keuangan yang dimiliki bersama dalam hal ini adalah anggota. Agar kelangsungan CU dapat terus berkembang, para karyawannya harus dapat meningkatkan kebersamaan. Salah satu cara untuk membina kebersamaan adalah terjalinannya hubungan yang baik antara pimpinan dengan semua karyawannya. Karyawan CU Nyai Anta terdiri dari berbagai macam latar belakang seperti kelompok umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status dan masa kerja.

Berikut ini akan dijelaskan mengenai aspek yang menyangkut karakteristik responden. Adapun jumlah responden yang menjadi karyawan CU Nyai Anta di Nanga Taman berdasarkan tingkat umur dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**TABEL 3**  
**CU NYAI ANTA DI NANGA TAMAN**  
**JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT UMUR**

<b>Tingkat Umur Responden (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
20-30	13	43,33
31-40	13	43,33
41-50	4	13,34
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data olahan, 2014

Sedangkan jumlah karyawan CU Nyai Anta di Nanga Taman berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**TABEL 4**  
**CU NYAI ANTA DI NANGA TAMAN**  
**JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	23	77,00
Perempuan	7	23,00
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data olahan, 2014

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan CU Nyai Anta, dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**TABEL 5**  
**CU NYAI ANTA DI NANGA TAMAN**  
**RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)	17	57,00
Perguruan Tinggi (Diploma/Sarjana)	13	43,00
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data olahan, 2014

Berikut jumlah responden pada CU Nyai Anta di Nanga Taman berdasarkan status, dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

**TABEL 6**  
**CU NYAI ANTA DI NANGA TAMAN**  
**JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN STATUS**

<b>Status</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
Kawin	23	77,00
Belum Kawin	7	23,00
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data olahan, 2014

Berikut jumlah responden pada CU Nyai Anta di Nanga Taman berdasarkan lama menjadi Karyawan, dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**TABEL 7**  
**CU NYAI ANTA DI NANGA TAMAN**  
**JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN LAMA MASA KERJA**

Lama Jadi Karyawan (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1-5	9	30,00
6-10	19	63,00
11-15	2	7,00
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

2. Tanggapan Responden Terhadap Faktor-faktor Pelaksanaan Budaya Organisasi Pada Credit Union Nyai Anta di Nanga Taman

**TABEL 8**  
**CU NYAI ANTA DI NANGA TAMAN**  
**REKAPITULASI HASIL TANGGAPAN RESPONDEN**

No.	Pertanyaan	Kinerja (X)	Kepuasan (Y)	Tingkat Kesesuaian	Tanggapan
<b>A. Lingkungan Usaha</b>					
1.	Pimpinan menyampaikan visi dan misi perusahaan	4,03	4,63	87,04	Sangat Sesuai
2.	Pimpinan menjalankan peraturan perusahaan harus tegas	3,57	4,60	77,61	Sesuai
3.	Karyawan yang melanggar aturan ditindak tegas oleh pimpinan	3,70	4,43	83,52	Sangat Sesuai
4.	Penilaian (evaluasi) prestasi kerja sudah jelas	3,53	4,13	85,47	Sangat Sesuai
5.	Pihak perusahaan menyiapkan sarana teknologi sebagai pendukung kerja sudah memadai	3,43	4,53	75,72	Sesuai
6.	Sistem gaji dan upah yang diberlakukan sesuai dengan aturan pemerintah	4,07	3,63	112,12	Sangat Sesuai
7.	Menjaga hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan dan masyarakat di luar perusahaan	3,97	4,20	94,52	Sangat Sesuai
8.	Kejelasan mengenai standar perilaku karyawan	3,63	3,97	91,52	Sangat Sesuai
<b>B. Nilai</b>					
9.	Kesadaran karyawan akan perlunya disiplin dan kerja keras	3,47	4,50	77,11	Sesuai
10.	Kesadaran karyawan akan	3,67	4,40	83,41	Sangat

Lanjutan

Dilanjutkan

	perlu nya meningkatkan kualitas produk dan pelayanan				Sesuai
11.	Kejelasan mengenai standar moralitas	3,73	4,07	91,65	Sangat Sesuai
12.	Kejelasan penghargaan perusahaan atas ide inovatif dan kreatif dari karyawan	3,13	3,83	81,72	Sangat Sesuai
13.	Penerapan standar kerja yang tinggi	3,43	4,13	83,05	Sangat Sesuai
14.	Kejelasan mengenai tanggung jawab karyawan terhadap kemajuan perusahaan	3,53	4,30	82,09	Sangat Sesuai
15.	Prosedur mengenai tugas, tanggungjawab dan wewenang perlu disampaikan oleh pimpinan pada karyawan	3,60	4,43	81,26	Sangat Sesuai
<b>C. Pahlawan</b>					
16.	Kebijakan mendatangkan orang yang berjasa dalam perusahaan untuk memberikan motivasi pada karyawan	3,37	3,87	84,50	Sangat Sesuai
17.	Penekanan pada kalimat atau slogan dari tokoh-tokoh yang berjasa dalam perusahaan	3,00	3,37	89,02	Sangat Sesuai
18.	Upaya manajemen untuk menyediakan informasi tentang biografi dari tokoh-tokoh yang berjasa bagi perusahaan	3,10	3,50	88,57	Sangat Sesuai
19.	Ketersediaan biografi tokoh-tokoh yang berjasa bagi perusahaan untuk menginspirasi karyawan	3,23	3,83	84,33	Sangat Sesuai
<b>D. Upacaran dan Ritual</b>					
20.	Pelaksanaan pelatihan secara rutin	3,90	4,37	89,24	Sangat Sesuai
21.	Pelaksanaan rekreasi, makan atau buka puasa bersama	3,23	3,50	92,29	Sangat Sesuai
22.	Pelaksanaan kerja bakti di lingkungan perusahaan	3,43	3,77	90,98	Sangat Sesuai
23.	Pelaksanaan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi	2,90	4,00	72,50	Sesuai
24.	Pelaksanaan pengadaan kontes dan perlombaan	2,40	2,77	86,64	Sangat Sesuai
<i>Lanjutan</i>					
<b>E. Jaringan Budaya</b>					
<i>Lanjutan</i>					

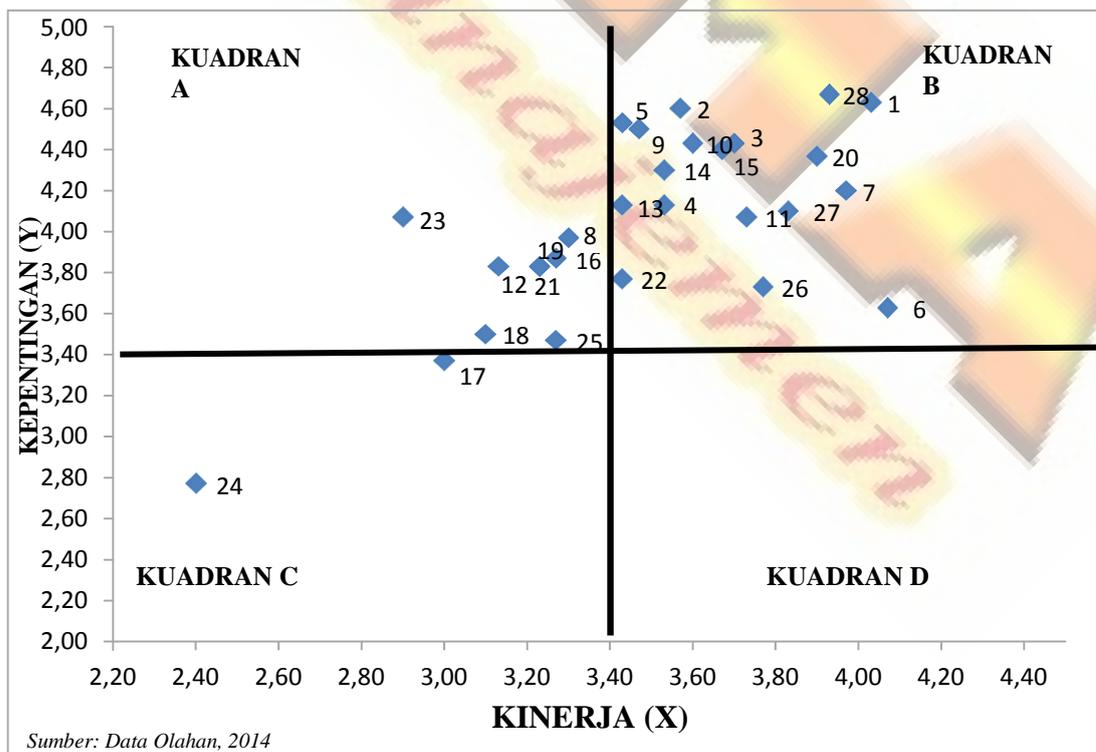
25.	Kebiasaan saling berkunjung pada hari raya keagamaan	3,27	3,47	94,24	Sangat Sesuai
26.	Penyediaan pakaian seragam untuk membuktikan perlakuan yang sama dari orang-orang yang berlatar belakang berbeda	3,77	3,73	101,07	Sangat Sesuai
27.	Keterbukaan lowongan bagi masyarakat setempat di mana perusahaan beroperasi	3,83	4,10	91,19	Sangat Sesuai
28.	Komitmen bersama untuk memajukan perusahaan	3,93	4,67	85,44	Sangat Sesuai

Sumber: Data olahan, 2014

### 3. Analisis Diagram Kartesius

Diagram Kartesius digunakan untuk mengetahui posisi masing-masing faktor budaya organisasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan pada Credit Union Nyai Anta di Nanga Taman mengenai tanggapan responden terhadap kepentingan karyawan dan kinerja perusahaan. Diagram Kartesius ini dibagi menjadi empat bagian kuadran. Empat bagian kuadran ini dibatasi oleh garis yang berpotongan tegak lurus pada titik  $\bar{X}$  dan  $\bar{Y}$ . Setiap faktor budaya organisasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan pada penelitian ini memiliki peluang untuk masuk di salah satu kuadran tersebut.

**GAMBAR 1**  
**CU NYAI ANTA DI NANGA TAMAN**  
**DIAGRAM KARTESIUS**



Sumber: Data Olahan, 2014

Nilai tertinggi yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel tersebut dianggap paling penting atau menjadi prioritas utama yang harus ditingkatkan pengelolaannya oleh perusahaan. Urutan prioritas tersebut dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

**TABEL 9**  
**CU NYAI ANTA DI NANGA TAMAN**  
**URUTAN RATA-RATA TINGKAT KESESUAIAN ANTARA**  
**KEPENTINGAN DAN KINERJA**

No	Faktor	Nilai Rata-rata Tingkat Kesesuaian	Bobot (%)	Urutan Prioritas
1	Jaringan Budaya	0,93	26,50	I
2	Pahlawan	0,87	24,79	II
3	Upacara dan Ritual	0,86	24,50	III
4	Lingkungan Usaha	0,85	24,22	IV
	Jumlah	3,51	100,00	

*Sumber: Data olahan, 2014*

## Penutup

### 1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor budaya organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi lingkungan Usaha, Pahlawan, Upacara dan Ritual serta Jaringan Budaya.
- b. Dalam Analisis Diagram Kartesius, terdapat 8 variabel yang masuk dalam Kuadran A, 18 variabel dalam Kuadran B, 2 variabel masuk dalam Kuadran C, dan tidak ada variabel yang masuk dalam Kuadran D.
- c. Apabila dilihat dari rata-rata tingkat kesesuaian antara kepentingan dan kinerja terdapat faktor-faktor budaya organisasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dimulai dari angka yang terbesar sampai yang terkecil. Tingkat kesesuaian paling besar yang menjadi prioritas utama terdapat pada faktor jaringan budaya dengan nilai rata-rata tingkat kesesuaian sebesar 0,93. Urutan kedua terdapat faktor pahlawan dengan nilai rata-rata tingkat kesesuaian sebesar 0,87. Urutan ketiga terdapat faktor upacara dan ritual dengan nilai rata-rata tingkat kesesuaian sebesar 0,86. Urutan keempat ditempati faktor lingkungan usaha dengan nilai rata-rata tingkat kesesuaian sebesar 0,85

### 2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

- a. Sebaiknya perusahaan memperbaiki dan mempertahankan pengelolaan faktor-faktor yang penting bagi perbaikan prestasi karyawan, seperti: Kejelasan visi dan misi perusahaan, ketegasan tindakan manajer bila pelaksanaan melanggar aturan, penilaian

prestasi kerja, sarana teknologi, sistem gaji dan upah, disiplin dan kerja keras, kejelasan prosedur mengenai tugas, tanggung jawab dan wewenang, menjaga hubungan yang harmonis, kualitas produk dan layanan, pelatihan secara rutin, pelaksanaan kerja bakti di lingkungan perusahaan, pakaian seragam, keterbukaan lowongan kerja serta komitmen bersama memajukan perusahaan.

- b. Perusahaan hendaknya mengurangi faktor-faktor yang kurang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, seperti: Penekanan pada kalimat atau slogan dari tokoh-tokoh yang berjasa bagi perusahaan dan pelaksanaan pengadaan kontes dan perlombaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ernawan, Erni R. *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta, 2011.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPF, 2008.
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*, cetakan kedelapan. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sembiring, Masana. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintah)*, Cetakan Pertama. Bandung: Fokusmedia, 2012.
- Simamora, Bilson. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Sudjarwo. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, cetakan kelima belas. Bandung: CV Alfabeta, 2012.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2012.
- Supranto, J. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Wibowo. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kerja Jangka Panjang*, edisi pertama. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.