

Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi)

Wita Aulia Munandar*¹ Acep Samsudin² Kokom Komariah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi - Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 April 2020
Received in revised form
12 May 2020
Accepted 5 June 2020
Available online 29 June
2020

*Kata Kunci: Budaya
Organisasi; Kinerja
Karyawan; Disiplin*

Keywords:

*Organizational Culture;
Employee Performance;
Discipline*

ABSTRAK

Pada sebuah dunia industri, Budaya organisasi merupakan suatu elemen penting harus disoroti di dalam suatu industri karena hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Sebuah perusahaan akan memiliki keuntungan lebih jika karyawannya mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, hal itu dapat disiasati dengan cara ditumbuhkannya budaya yang baik agar memberikan contoh cara bekerja yang baik kepada sesama karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi, dengan populasi yang merupakan karyawan CV. Desain & Bangunan Sukabumi. Populasi yang ada dalam CV. desain & Bangunan Sukabumi berjumlah 50 responden, pembuktian hasil hipotesis ini menggunakan analisis linear sederhana, hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah, hasil penelitian uji t hitung pada penelitian ini sebesar 13,587 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari hal tersebut dapat diartikan adanya pengaruh budaya organisasi secara positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi.

ABSTRACT

In an industrial world, organizational culture is an important element that must be highlighted in an industry because it can affect the performance of its employees. A company will have more advantages if its employees are able to work well in accordance with their main duties and functions, it can be dealt with by growing a good culture in order to provide examples of good ways of working for fellow employees. The purpose of this study is to determine how much influence the organizational culture of improving employee performance on the CV. Design & Building Sukabumi, with a population of CV employees. Sukabumi Design & Building. The population in CV. Sukabumi design & Building totaling 50 respondents, proving the results of this hypothesis using simple linear analysis, the results obtained from this study are, the results of the t test in this study amounted to 13,587 with a significant value of 0,000 significant value of 0,000 smaller than 0.05 ($0,000 < 0.05$). From this it can be interpreted that there is a positive influence of organizational culture on employee performance in the CV. Sukabumi Design & Building.

Copyright © Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi. All rights reserved.

*Corresponding author.

E-mail : witaaulia027@ummi.ac.id (Wita Aulia Munandar)

1. Pendahuluan

Pada dewasa ini setiap perusahaan berlomba-lomba mencari sumber daya manusia untuk dijadikan karyawan yang memiliki bobot dan kualitas agar mamajukan nama baik perusahaan itu sendiri karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, sebuah perusahaan akan terhambat dalam pencapaian tujuannya.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan menentukan keberhasilan suatu organisasi didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, hal itu dikarenakan sumber daya manusia akan berperan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi didalam perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan wajib mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan. (Edy Sutrisno, 2011).

Permasalahan yang sering dihadapi bangsa Indonesia pada dewasa ini adalah rendahnya kualitas dari sumber daya manusia, jika permasalahan ini dapat diselesaikan dengan baik maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki bobot dan berkompeten yang akan bermanfaat untuk kemajuan pembangunan perusahaan yang berkelanjutan. Bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang paling utama dan dibutuhkan perusahaan bahkan bisa dibilang merupakan aset berharga perusahaan dalam mencapai kesuksesan untuk mencapai tujuan perusahaan begitu pula dengan para karyawan yang berusaha untuk mencapai kesuksesan tujuannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Jika suatu perusahaan sudah memiliki sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula hal itu dikarenakan kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam mengukur performa dari karyawan itu sendiri karena mencakup aspek penilaian secara sistematis dan kerjanya dalam suatu organisasi didalam perusahaan, hal itu juga dapat menentukan keputusan yang tepat dari perusahaan dalam program pelatihan kerja agar menghasilkan karyawan yang dapat mengerjakan tugas dari perusahaan dengan baik dan benar agar tujuan dari perusahaan itu sendiri cepat tercapai. Selain dari pada itu, perusahaan juga harus memiliki suatu aturan atau kebijakan yang dapat mengatur karyawan agar terus bekerja sesuai dengan kordinasi. Definisi dari Kinerja karyawan itu sendiri adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

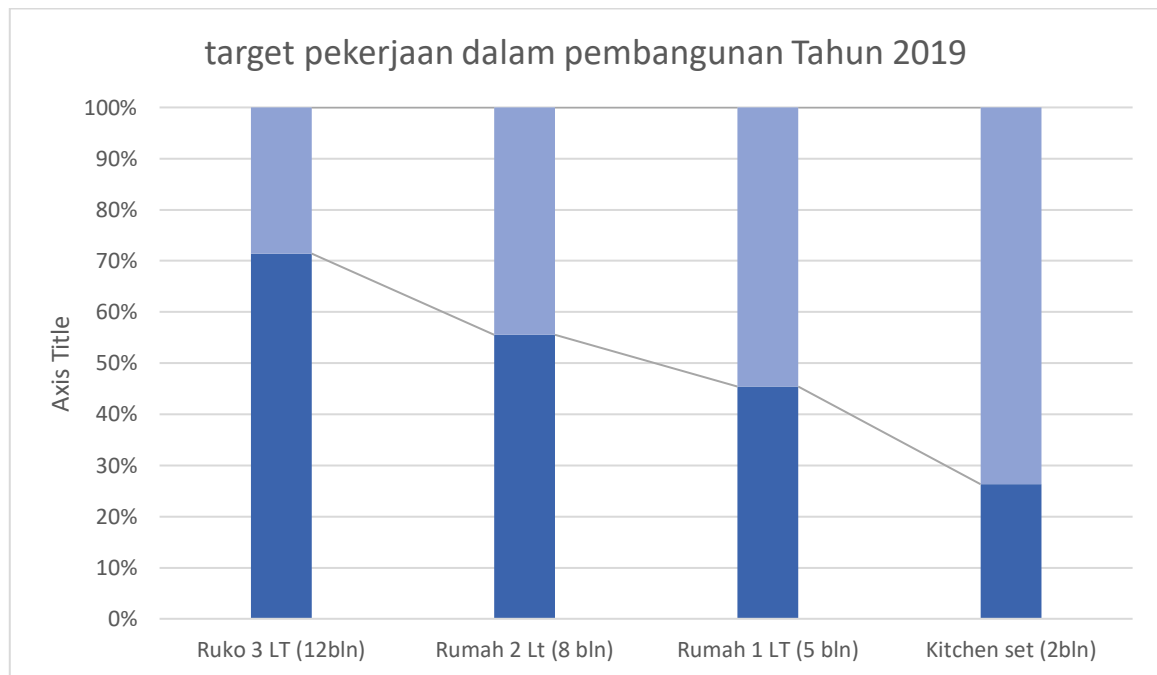
(Menurut Susanto,2006) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi.

Budaya organisasi merupakan poin-poin yang berada di dalam organisasi yang akan memberi pengarahan berupa perilaku terhadap anggota dalam suatu organisasi, karena budaya organisasi adalah bagian terpenting di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama-sama dari setiap bagian organisasi. Bagian-bagian dalam suatu organisasi bertujuan menjaga agar perilaku karyawan, cara berfikir, cara bekerjasama, dan cara berinteraksinya dengan lingkungan tetap pada koridornya. Suatu kinerja yang baik dari karyawan tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik pula, hal itu dapat berperan dalam menyumbangkan suatu keberhasilan pada suatu perusahaan itu sendiri dan perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik didalamnya tentu akan mengarahkan karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Maka dari itu penerapan budaya organisasi yang diterapkan perusahaan CV. Desain & Bangunan sejatinya perlu memperhatikan kondisi perusahaan dan lingkungan karyawan demi menyesuaikan dengan apa yang akan direncanakan untuk kedepannya. Menurut (Robbins dan Judge,2011) mengatakan bahwa, budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu yang di teliti oleh Alinvia Ayu Sagita, et al, (dalam sigit 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki nilai yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana dapat diartikan bahwa adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, selain itu Eigis Yani P. (dalam Baiquni M.A et al, 2018) memaparkan bahwa budaya organisasi itu bergantung atau memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karena dengan memaksimalkan budaya organisasi yang ada di dalam suatu perusahaan maka akan membuat kinerja itu

sendiri sangat terarah dan mendapatkan hasil yang sangat memuaskan bagi perusahaan itu sendiri, dan dengan adanya budaya organisasi di dalam perusahaan maka akan menjadikan karyawan satu sama lainnya lebih sering melakukan komunikasi dan saling memberitahu aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan CV. Desain & Bangunan, budaya organisasi masih kurang diperhatikan dan diduga menjadi penyebab permasalahan adanya penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan pembangunan, maka dari itu peneliti mendapatkan permasalahan pada kinerja karyawan yang menurun. Hal itu ada pada hasil Divisi pekerjaan dimana target pekerjaan dalam pembangunan pada satu tahun 2019 mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:



Gambar 1. Target Pekerjaan Tahun 2019

Penurunan target pekerjaan tersebut diduga disebabkan karena kurang diperhatikannya budaya organisasi, dimana beberapa karyawan kurang memahami secara detil pekerjaan yang sedang ia kerjakan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan tersebut maka dari itu peneliti akan menentukan judul penelitian yaitu, “penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. (Laksmi Riani, 2011)

Budaya organisasi juga merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki karyawan untuk menyikapi suatu tantangan atau perubahan yang bisa terjadi suatu waktu di sebuah perusahaan agar karyawan tetap memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan tetap menjaga perilaku dan sikap karyawan agar tetap sesuai dengan standar atau norma yang berlaku. Pada saat terjadi suatu permasalahan didalam lingkungan pekerjaan, budaya organisasi dapat dijadikan sebuah opsi

untuk menghadapi suatu permasalahan tersebut dengan berbagai macam opsi cara menghadapinya dengan cara gaya kepemimpinan, pola komunikasi, pengambilan keputusan, penggunaan informasi dan konsekuensi kegagalan. Jika budaya organisasi tidak diterapkan maka ditakutkan kinerja dari suatu karyawan akan menurun begitu pula dengan sikap dan perilaku karyawan ditakutkan akan berubah dan perusahaan pula yang akan terkena imbasnya dan pencapaian perusahaan dalam mencapai tujuannya akan terhambat karena hal tersebut. Didalam sebuah perusahaan budaya organisasi itu dijadikan sebagai alat untuk kontrol sosial yang dimana dapat digunakan untuk menggerakkan anggota-anggota yang ada didalamnya, di era modern sekarang ini budaya organisasi menjadi bagian paling penting didalam perusahaan, maka dari itu budaya organisasi itu perlu diwariskan supaya tidak hilang dan memudar. Didalam perusahaan budaya organisasi itu sendiri mempunyai tahap proses bersosialisasi antar organisasi didalamnya seperti melalui seleksi terhdap calon karyawan, atasan atau manager itu sendiri harus lebih selektif dalam menerima calon karyawan. Dan karyawan tersebut harus memenuhi kualifikasi persyaratan yang sudah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri karena hal itu bertujuan agar karyawan tersebut mamou berpedoman pada aturan-aturan atau nilai yang terkandung didalam budaya organisasi perusahaan tersebut. Dan adapun pula dalam penempatan karyawan itu sendiri, perusahaan harus mampu menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan atau keahlian sesuai dengan bidangnya. Adapun pendalaman di bidang pekerjaan dalam pendalaman pekerjaan ini dapat dilakukan dengan melalui pendidikan atau pelatihan sesuai dengan kemampuannya. Kinerja suatu organisasipun tak luput dari perlunya pengukuran secara periodek waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, biasanya dalam satu tahun sekali perusahaan tersebut dapat mengevaluasi hasil kerja karyawannya. Dan peningkatan suatu hasil kinerja karyawan itu sendiri harus juga diimbangi oleh penghargaan yang diberikan kepada individu organisasi yang sudah berprestasi. Selain itu dengan adanya budaya organisasi didalam perusahaan itu sendiri mempunyai fungsi seperti mempersatukan kegiatan-kegiatan anggota karywan perusahaan itu sendiri seperti perkumpulan sekelompok individu dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda-beda. Dan juga dengan adanya budaya organisasi dapat mengajarkan bagaimana para anggota-anggota yang ada didalam perusahaan itu bisa dapat tetap berkomunikasi dengan yang lainnya dalam menyelesaikan sebuah masalah. Dari beberapa fungsi yang sudah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi itu sendiri memiliki fungsi-fungsi yang sangat positif untuk mengelola sebuah organisasi didalamnya terhdap permasalahan eksternal maupun internal. Kemudian budaya organisasi juga berfungsi untuk menetapkan batasan-batasan dalam berperilaku. (Robbins, dalam Wibowo 2013)

Menurut (Stoner dan Gilbert, 2012) mengatakan bahwa: Pada prinsipnya suatu budaya organisasi atau yang sering kita sebut suatu aturan atau petunjuk yang dapat diterapkan didalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan atau membenci contoh kepada karyawan yang ada didalam perusahaan, sehingga akan menjadikan suatu perusahaan tersebut lebih terstruktur dibandingkan jika tidak adanya budaya organisasi didalamnya. Selain itu keistimewaan dapat timbul dari sumber daya manusia itu sendiri yang dimiliki oleh perusahaan, karena dengan kemampuan karyawan yang sangat luas dan juga pengetahuan yang sangat luas yang dimiliki oleh karyawan baik dari cara karyawan itu bekerja maupun berkreasi menciptakan inovasi baru untuk menciptakan pola atau bentuk yang berbeda yang dimiliki sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik dimata perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu budaya organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan tujuan yang telah dicapainya di dalam perusahaan. Jika didalam perusahaan menerapkan budaya organisasinya secara baik dan teratur, maka semua para karyawan yang ada didalamnya secara tidsak langsung akan lebih menerapkan atau mengikuti aturan yang ada didalam perusahaan tersebut, dan para karyawanpun akan menerapkan sikap yang lebih disiplin terhadap cara mereka bekerja karna sudah ditetapkan aturan oleh perusahaan tersebut.

Adapun dimensi Menurut Robin (dalam Ikhsan A, 2016) terdapat beberapa karakteristik primer berikut yang bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu : inovasi, memperhatikan detil, orientasi tim, orientasi hasil, dan orientasi individu.

Adapun riset terdahulu yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2012) bahawa: budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja suatu karyawan . demikian juga dengan hasil riset yang dilakukan oleh (Sinaga, 2008) bahwa budaya organisasi dan reward secara silmutan maupun persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015) memberikan pengertian bahwa pada suatu perusahaan mempunyai beberapa aspek yang berkontribusi dalam kemajuan pada suatu perusahaan, salah satu aspek tersebut dan merupakan salah satu aspek penting dari suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Perusahaan akan memiliki perkembangan yang pesat jika perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik karena jika perusahaan memiliki kinerja karyawan yang kurang baik maka akan berpengaruh terhadap terhambatnya tujuan perusahaan dan perusahaan tersebut tidak menutup kemungkinan akan mengalami kemunduran. dan jika kinerja tidak bisa diukur dengan baik atau tidak dilaksanakannya dengan baik bisa saja membeahayakan sebuah perusahaan itu sendiri, karena itu kesuksesan sebuah perusahaan itu sendiri ditentukan oleh kemampuan para manager untuk mengevaluasi atau memberikan nilai kinerja para karyawannya secara terus menerus. Jika manager atau atasan tidak mampu mengelola kinerja karyawannya maka akan mengalami kegagalan didalam organisasinya itu sendiri, dan jika semua itu terjadi maka sebuah perusahaan tidak akan berjalan secara optimal atau secara baik. Tetapi semua itu bisa menjadi lebih baik jika manajemen kinerja di dalam perusahaan didalamnya terkontrol dengan baik.

Menurut (Moeheriono, 2012) Penilaian suatu kinerja yang baik dapat dilihat jika suatu karyawan mencapai kualitas dan kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan melalui tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut, baik buruknya kinerja karyawan tersebut selain akan berdampak pada perusahaan juga akan berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri, jika karyawan mempunyai kinerja yang baik maka perusahaan bisa saja memberikan apresiasi lebih terhadap karyawan tersebut dengan berbagai cara sedangkan jika karyawan mempunyai kinerja yang buruk perusahaan bisa saja melakukan hal-hal yang akan merugikan karyawan tersebut contohnya, seperti diberikan sanksi berupa surat peringatan ataupun dikeluarkan dari perusahaan tersebut. Penilaian suatu kinerja karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di embannya pada masa karyawan tersebut bekerja, di setiap perusahaan setiap karyawan di tuntutan untuk memiliki target dalam dalam pekerjaannya sesuai dengan target yang di usung oleh atasan dan biasanya target tersebut memiliki kurun waktu tertentu. Didalam sebuah perusahaan pastinya mempunyai tujuannya tertentu yang harus dicapainya, dalam mencapai tujuannya itu sendiri pasti tak luput dari cara pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi yang ada didalamnya atau lebih jelasnya lagi adalah karyawan yang ada didalamnya. Kinerja karyawan itu sendiri merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program atau pekerjaan dalam mewujudkan pencapaiannya. Hasil dari kinerja karyawan yang ada di dalam sebuah perusahaan itu bisa dilihat dari beberapa aspek misalnya, kedisiplinan seorang karyawan saat menjalankan tugas tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan, dan bagaimana seorang karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah diberikan kepadanya, adapun rasa tanggung jawab dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan yang lainnya dengan baik mau dalam pengawasan atasan ataupun tidak dalam pengawasan. Untuk mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawan itu sendiri harus adanya penilaian hasil kinerja para karyawannya. Penilaian kinerja itu sendiri merupakan cara untuk mengevaluasi hasil kerja seseorang dan menghargai hasil kinerja karyawan yang sudah dilakukannya, di dalam sebuah perusahaan perlu adanya penilaian hasil kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengetahui apa saja yang perlu dilakukan oleh karyawan, dan apa yang diharapkan oleh atasannya, dengan demikian dengan adanya penilaian kinerja karyawan akan membangun sebuah pemahaman yang jauh lebih baik yang satu dengan yang lainnya. Pada dasarnya suatu perusahaan pasti melakukan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya itu sendiri biasanya melalui pelatihan dan penilaian. Menciptakan lingkungan kerja yang baik, lalu pemberian motivasi untuk para karyawan yang bekerja didalam perusahaan itu sendiri. Di dalam penilaian hasil kinerja itu tidak luput dari penanggung jawabnya, seperti oleh atasannya langsung biasanya di dalam perusahaan itu sendiri seorang atasan memberikan penilaian secara langsung terhadap karyawannya, selain atasan yang memberikan nilai terhadap karyawannya, karyawan yang lainnyapun berhak melakukan penilaian terhadap atasannya atau manager yang ada di dalam perusahaan tersebut, evaluasi atau penilaian bawahan terhadap managerpun sangat penting diperlukan, karena untuk melihat hasil keefektivitasan managerial atasan mereka. Adapun penilaian rekan kerja dan anggota rekan kerja yang lainnya, misalnya sesama rekan kerja saling ngevaluasi hasil kinerja satu sama lain yang bertujuan untuk saling lebih baik lagi dalam bekerja. Selanjutnya adapula penilaian terhadap diri sendiri, penilaian ini juga sangat penting dilakukan yang bertujuan agar para

karyawan memahami tujuan mereka, memahami posisi yang baik untuk memberi nilai kinerja mereka sendiri. Dan dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penilai kinerja dalam sebuah organisasi itu untuk mengevaluasi atau menilai kinerja individu atau kinerja tim, karena dengan adanya penilaian kinerja itu sendiri menjadikan faktor yang sangat penting untuk kelancaran manajemen kinerja karyawan itu sendiri. Karena dengan adanya penilaian itu sendiri menggambarkan secara langsung apa tujuan dan rencana organisasi itu sendiri, dan dengan adanya sistem penilaian yang baik akan mengevaluasi hasil prestasi dan rencana serta pengembangan tujuan dan sasaran secara baik.

Unsur-unsur kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan selalu ada karena hal itu merupakan poin-poin dan apa saja langkah yang dapat dilakukan dalam mencapai pencapaian kinerja yang diharapkan dan unsur-unsur tersebut mencakup pemain, tindakan, elemen waktu, metode evaluasi, dan tempat. Selain dari pada unsur-unsur adapula langkah-langkah yang dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan agar membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut yang akan memajukan perusahaan yaitu, perusahaan harus menyadari bahwa adanya penurunan atau kekurangan didalam kinerja dan menangani penurunan tersebut dengan serius, selain hal-hal itu perusahaan juga harus mengetahui hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan penurunan pada kinerja dan melakukan rencana untuk menyelesaikan penurunan atau kekurangan tersebut dengan melakukan evaluasi sesudahnya. Darodjat, (dalam Tirta P et al, 2017)

Berdasarkan pendapat (Jhon Miner, dalam Jailani M, 2012) menyatakan bahwa adanya beberapa dimensi kinerja karyawan yaitu, kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerja sama.

Adapun riset terdahulu yang dilakukan oleh (Arifin B, 2007) , meneliti tentang pengaruh motivasi kepemimpinan terhadap prestasi kinerja karyawan, dan hasilnya menunjukkan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa uraian atau pernyataan diatas yang telah membahas tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan, yang telah di jelaskan oleh beberapa para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa keterkaitan kedua variabel itu memiliki keterkaitan atau pengaruh yang signifikan terhadap keberlangsungan suatu usaha untuk mencapai tujuan yang telah di capai. Dengan adanya menciptakan suatu budaya yang baik didalam sebuah perusahaan, maka kinerja yang ada didalam perusahaan tersebut berjalan dengan baik dan lebih terarah. Namun budaya yang ada didalam perusahaan tersebut harus tetap diperhatikan sehingga para karyawan yang berada didalam perusahaan tersebut bekerja dengan baik, dan kinerja yang ada didalam perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Apabila budaya organisasi sudah diterapkan secara baik maka akan lebih mudah bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di capai, dan akan membawa nama baik perusahaan itu sendiri.

Maka dengan beberapa pernyataan yang dipaparkan diatas ialah menunjukkan bahwa adanya pengaruh suatu hubungan satu sama lain apa bila menerapkan budaya organisasi, yang dimana nantinya akan menciptakan kinerja di dalam suatu perusahaan tersebut akan semakin terarah satu sama lainnya. Maka dari itu peneliti menetapkan hipotesis bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Metode

Metode penelitian pada riset yang dilakukan oleh peneliti yaitu kuantitatif dengan metode asosiatif yang merupakan analisis dalam menyelesaikan suatu permasalahan memakai bantuan pengolahan statistik untuk memahami hubungan antara objek penelitian yang sedang diobservasi. Serta dalam melakukan pengolahan data peneliti menggunakan software IBM SPSS *Statistic Version 16*. Dengan metode pengumpulan data primer yaitu dengan mengamati objek yang berkaitan dengan riset ini atau dapat disebut observasi, memperoleh informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada pihak yang berkaitan dengan riset ini untuk mendapatkan sejumlah hasil data khususnya mengenai hasil kinerja yang ada didalam perusahaannya. Dengan cara wawancara serta menyebar sejumlah kuisioner dengan skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini yaitu skala likert. Serta dalam mencari informasi dengan data sekunder yang digunakan yaitu studi kepustakaan.

Dalam menentukan jumlah sampel hanya terdapat kriteria yang sesuai populasi yang dapat dijadikan sebagai sampel. Dengan kriteria yang ditetapkan peneliti yaitu karyawan CV. Desain & Bangunan Sukabumi. Maka sampel yang ditetapkan oleh peneliti sebanyak 50 responden dengan memakai teknik *purposive sampling*. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di kota Sukabumi, dan juga untuk data yang lebih relevan serta layak untuk diuji, serta metode untuk mengolah data yaitu, koefisien determinasi, regresi linear sederhana dan uji secara persial, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan pembahasan

Hasil perolehan dari kuisisioner dari jumlah 50 responden yang didapat dengan diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistic* 16 mendapatkan hasil yang sesuai dengan objek penelitian yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Selanjutnya adapun hasil serta pembahasan dapat di paparkan dan dijelaskan pada tabel yang ada di bawah ini:

Tabel 1. Perolehan hasil perhitungan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.039	9.529	.844		.403
Budaya Organisasi	.799	.079	.808	10.072	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil garapan peneliti, 2020

Hasil dari data untuk memahami sampai sejauh mana hasil dari pengaruh pada riset atau penelitian ini diperoleh hasil nilai t_{hitung} berjumlah sebesar 10.072 dengan skor sig, yaitu 0.000. maka bobot t_{tabel} dapat dilihat dengan menggunakan rumus besaran derajat (df). Dengan menggunakan distribusi t_{tabel} dengan taraf sebesar 0.05 1.676. maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} itu lebih tinggi dari pada t_{tabel} dengan demikian memiliki skor yang lebih tinggi sebesar $10.072 > 1.676$ dan skor yang signifikan 0.000 kurang dari 0.05 maka dari itu hipotesis diterima yang memiliki makna adanya keterikatan atau juga pengaruh signifikan antara budaya organisasi sebagai peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2. Perolehan Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.408	1.208	.338		.737
Budaya organisasi	.958	.071	.891	13.587	.000

Sumber: Hasil garapan penelitian, 2020

Hasil yang sudah diperoleh oleh penggarap informasi tersebut telah didapat bobot konstanta (a) yaitu 0.408 lalu b yaitu 0.958 yang dapat diartikan ke dalam rumus regresi linear sederhana yaitu : $Y = 0.408 + X 0.95$, yang di jelaskan bahwa pada hasil ini hasil a= 0.408 sehingga budaya organisasi nilainya nol sehingga kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0.408, dan adapun nilai regresi budaya organisasi adalah 0.958 yang dapat dijelaskan jika adanya penambahan budaya organisasi sebanyak satu persatu sekaligus mampu memberi tambahan nilai pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 3. perolehan hasil perhitungan Koefisien Detreminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The. Estimate
1	.184 ^a	.034	.014	19.36830

Sumber: hasil garapan penelitian, 2020

Hasil data yang sudah dijelaskan pada tabel diatas tersebut terdapat hasil skor untuk pengujian determinasi dengan hasil 0.34 yang bisa saja diubah ke dalam bentuk presentase sebesar 01,4%. Sehingga dapat diartikan bahwa telah adanya budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan memiliki hasil pengaruh sebesar 01,4% dan 98,6% didukung dari sebagian aspek diluar bahan yang diteliti.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ayu Sagita (dalam sigit 2018) yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun dengan berbeda objek. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Eegis Yani (dalam Baiquni 2018) bahwa budaya organisasi itu memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian dari (pratiwi, 2012) bahwa penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Simpulan dan saran

Berdasarkan penyebaran angket kepada 50 orang responden yang menjadi karyawan CV. Desain & Bangunan Sukabumi dan di olah dengan bantuan SPSS Versi 16 dapat dilihat hasil t hitung menunjukkan nilai sebesar 13.587 memperoleh hasil signifikan dengan jumlah 0,000 yang mana hasil 0,05 itu lebih kecil 0,000 < 0,05 . sehingga dapat diartikan jika budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi.

Berdasarkan hasil dari penelitian, peneliti menyarankan bagi pimpinan atau manager pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi agar dapat menerapkan budaya organisasi yang efisien karena dengan adanya budaya yang ada di dalam sebuah perusahaan maka akan menjadikan karyawan yang ada didalamnya itu menjadi sangat terarah dan disiplin karena budaya yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut, jika budaya yang ada di dalam perusahaan tersebut sudah diterapkan dengan baik, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah dicapainya itu akan lebih maksimal hasilnya. Karena dengan peningkatan budaya di dalam sebuah perusahaan ini dilakukan demi kebaikan suatu organisasi yang ada didalamnya dan juga demi kenyamanan lingkungan kerja yang ada di dalam sebuah perusahaan itu sendiri, selain itu budaya organisasi harus dijadikan salah satu perhatian paling penting bagi perusahaan, karena budaya organisasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan itu sendiri pada tempat ia bekerja. Jika nilai budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan itu baik maka peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebutpun akan lebih baik pula, untuk meningkatkan budaya organisasi pada CV. Desain & Bangunan tersebut perlu adanya perubahan yang harus dilakukan secara tahap demi tahap, seperti contoh. Memberikan pengertian kepada karyawan bahwa pentingnya arti perubahan demi perusahaan, selain itu mempraktekan hasil perubahan yang telah dilakukan itu kedalam bentuk aktivitas sehari-hari. Dan atasan atau manager di dalam perusahaan tersebut melakukan penilaian terhadap

perkembangan penerapan yang telah dilakukan oleh perusahaan. Selain itu CV. Desain & Bangunan Sukabumi bisa melakukan evaluasi hasil kinerja para karyawan yang satu dengan yang lainnya, memberi tahu atau memberikan nilai dari hasil performa yang sudah mereka kerjakan, sehingga itu dapat menjadikan sebagai suatu peningkatan kinerja karyawan yang ada pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi.

Daftar Rujukan

- Pratiwi, Riska. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Dipublikasikan
- Arifin, B. (2007). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang. Malang: Universitas Negeri Maulanan Malik Ibrahim.
- Baiquni, M. A. *et al.* (tanpa tanggal) "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Warta Media Nusantara Tribun Jateng."
- Sutrisni, Edy. 2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: kencana.
- Ikhsan, A. (2016) "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), hal. 438-456. doi: 10.22441/jimb.v2i1.3688.
- Jailani, M. (2012) "Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur," *Jurnal Paradigma*, 1(3), hal. 402-419.
- Laksmi Riani, A. (2011). Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moeheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat
- Sagita, A. A., Susilo, H. dan Cahyo, M. (2018) "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 57(1).
- Sandy Martha, Muhammad. (2015.) "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sinaga. Mangarrisan. (2008). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan". Skripsi. Medan: USU.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). Strategi Organisasi. Yogyakarta: Amara Books.
- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2012. Management, New Jersey: Prentice Hall
- Tira, P., Sari, T., Madiun, K. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun
- Wibowo. (2013) Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: Raja Grafindo
-