

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. HADJI KALLA CABANG BONE

*The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance At Pt. Hadji
Kalla Cabang Bone*

ST. Rahmaniar¹, Chalid Imran Musa², M. Ikhwan Maulana³

Email: st.rahmaniar233@fmail.com¹, imranmusa1962@gmail.com²,
ikhwan.maulana@unm.ac.id³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP.Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa pengaruh budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor PT. Hadji Kalla Cabang Bone sedangkan sampel adalah 58 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS Versi 25 tahun 2022. Hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi (X) secara bersama – sama atau simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine what the effect of organizational culture partially and simultaneously on employee performance. The type of research used is descriptive quantitative. The independent variable in this study is organizational culture while the dependent variable is employee performance. The population in this study were all employees in the office of PT. Hadji Kalla Cabang Bone, while the sample is 58 employees. Data collection was done by using a questionnaire. The data analysis technique used is simple regression analysis using SPSS Version 25 in 2022. The results of the study concluded that the independent variable, namely organizational culture (X) simultaneously or simultaneously affected employee performance (Y) positively and significantly.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Agar tujuan SDM berkualitas, dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997). Dalam rangka mendorong perusahaan menjadi perusahaan yang maju dan berkembang dengan pesat maka generasi milenial sangat membantu perusahaan, agar pengelolaan di perusahaan berjalan dengan baik maka manajemen perusahaan sangat berperan penting untuk perusahaan tersebut.

Bagian yang paling utama dalam perusahaan adalah kinerja pegawai apabila dikaitkan dengan pekerjaan maka dituntut untuk bersikap profesional dalam bekerja dengan melibatkan budaya organisasi di setiap kegiatan yang dikerjakan. Karena budaya organisasi itu sendiri sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan serta pegawai dituntut untuk tetap pada komitmen yang dibangun di dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu kinerja pegawai menentukan jalannya perusahaan apabila kinerja pegawai baik dan bagus di perusahaan tersebut maka berhak mendapatkan hadiah dari suatu perusahaan itu sendiri baik itu berupa promosi jabatan ataupun tunjangan yang akan diberikan bagi pegawai yang berhak untuk



menerima hadiah tersebut hal ini tak lain hanya motivasi bagi seorang pegawai dan semangat dalam bekerja dan begitupun sebaliknya apabila pegawai di dalam sebuah perusahaan mempunyai kinerja kurang baik maka pegawai tersebut tidak berhak menerima layaknya yang diterima oleh pegawai yang kinerjanya baik di perusahaan. Oleh sebab itu, atasan mempunyai peran yang penting untuk kelangsungan perusahaan kedepannya dengan melihat bagaimana kinerja para pegawai yang ada di perusahaan, agar para pegawai tetap semangat dalam bekerja maka perlu dilakukan penilaian, penilaian tersebut guna mengetahui bagaimana sistem kerja pegawai selama bekerja di sebuah perusahaan.

Kinerja pegawai PT. Hadji Kalla berpengaruh pada perusahaan, nyaman atau tidak dalam bekerja hal tersebut tergantung dari perlakuan perbuatan dan tindakan. Dalam bekerja apabila hubungan antar atasan, rekan kerja, dan klien baik apabila merasa nyaman dalam bekerja. Begitupun sebaliknya akan merasa tidak nyaman apabila hubungan antara atasan, rekan kerja, dan klien tidak baik apabila komunikasi dan proses transaksi penjualan yang dilakukan antara pegawai dan klien tidak berjalan dengan baik. Kegiatan yang tak lepas di kehidupan adalah sosialisasi. Dapat diartikan di dalam perusahaan yaitu atasan dan pegawai, pegawai dan pegawai, serta pegawai dan klien. kepribadian tiap orang sangat berpengaruh bagi banyak orang semisal pada saat bekerja di perusahaan terdapat dua pegawai yaitu si A dan si B meski bekerja di perusahaan yang sama tidak dapat dipungkiri memiliki sifat dan karakter yang sama juga saudara kandung sekalipun bahkan kembar tidak dapat di pungkiri memiliki sifat dan karakter yang sama begitu halnya pada perusahaan.

Pimpinan di perusahaan tidak hanya sebagai atasan yang memimpin banyaknya pegawai yang ada di perusahaan maka terlebih dahulu atasan memberikan contoh yang baik bagi para pegawai tempat bekerja tersebut. Serta menjadi pegawai teladan dalam artian tidak bekerja dengan baik dan profesional dalam bekerja.

Tabel 1. Jumlah Penjualan Delivery Order dan Komplain Tahun 2021

**DATA PENJUALAN KALLA TOYOTA BONE
TAHUN 2021**

NO	PERIODE	JUMLAH DO	KOMPLAIN
1	JANUARI	14	1
2	FEBRUARI	17	1
3	MARET	54	1
4	APRIL	36	1
5	MEI	39	1
6	JUNI	20	1
7	JULI	44	1
8	AGUSTUS	48	1
9	SEPTEMBER	38	1
10	OKTOBER	57	1
11	NOVEMBER	55	1
12	DESEMBER	71	1
JUMLAH		493	12

Sumber : Layanan Pelanggan PT. Hadji Kalla Cabang Bone

Dari data yang ada pada lampiran tabel merupakan hasil data peneliti yang ada di dalam sebuah perusahaan, budaya organisasi pada PT. Hadji Kalla Cabang Bone untuk menghadapi persaingan bisnis otomotif di Indonesia yang sangat ketat. Budaya organisasi pada PT. Hadji Kalla Cabang Bone merupakan suatu nilai dan kepercayaan bagi konsumen yang diyakini memberikan manfaat bagi perusahaan dalam membangun nilai dan kepercayaan serta mempertahankan kesuksesan. Perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat di setiap

individu baik itu manajer maupun pegawai Peneliti mengambil contoh pada bulan Januari – Februari penjualan mengalami kenaikan, pada bulan Mei – Juni mengalami penurunan, dan pada bulan November – Desember penjualan mengalami kenaikan serta terkait mengenai komplain berbeda tiap bulannya jika terkait dengan pelayanan maka tim layanan pelanggan yang dilibatkan akan tetapi jika terkait dengan teknis maka tim teknis. Mengenai komplain yang terjadi pada data penjualan Delivery Order serta komplain tahun 2021 sehingga tiap bulannya memiliki jumlah komplain yang sama rata tidak naik dan tidak turun. Pada bulan Januari komplain pada pelayanan, pada bulan Februari komplain pada bagian rem berbunyi cukup mengganggu, Pada bulan Maret komplain eksterior, bulan April komplain pada mesin, pada bulan Mei komplain pada pelayanan, pada bulan Juni komplain pada tempat duduk, pada bulan Juli komplain pada pelayanan, pada bulan Agustus komplain pada gardan, pada bulan September komplain pada pelayanan, pada bulan Oktober komplain pada mesin, pada bulan November komplain pada desain interior, pada bulan Desember komplain pada pelayanan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penulis memilih meneliti para pegawai yang ada pada PT. Hadji Kalla Cabang Bone Jln. Sukawati No. 36 sebagai populasi. Adapun pendapat yang mengatakan bahwasanya jika tidak mencukupi 100 maka seluruh responden harus diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi adalah pendapat dari ahli yang bernama (Arikunto, 2008). Jadi adapun kesimpulannya yaitu sampel yang ada di dalam perusahaan tersebut berjumlah 58 orang maka peneliti akan meneliti seluruh pegawai yang berjumlah 58 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang memanfaatkan kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh berdasarkan hasil wawancara yang di dapatkan dari perusahaan PT. Hadji Kalla Cabang Toyota.

Rancangan Analisis Data

Reliabilitas dan validitas merupakan syarat untuk memenuhi instrumen penelitian. Reliabel dan valid adalah syarat untuk kuesioner dari pengujian atas penelitian yang telah diberikan oleh para pegawai yang telah diberikan kuesioner. Untuk menguji apakah kuesioner maka harus melakukan uji validitas dengan cara memberikan lembaran kertas yang berisi pertanyaan untuk diisi oleh pegawai. Peneliti menggunakan Software SPSS untuk menguji data kuesioner, adalah program dari sebuah komputer yang digunakan untuk menganalisis data statistik.

Dari hasil penelitian dilakukan uji statistik dari berdasarkan data kuantitatif yang ada. Dalam melakukan pengolahan peneliti melakukan uji validitas untuk mengetahui valid atau reliabel.

Teknik analisis yang dipakai ialah deskriptif kuantitatif yang meliputi gambaran yang jelas tentang tahapan masalah yang dibahas, Analisis data yang diterapkan yakni Analisis Regresi sederhana, yaitu:

$$Y = a + bx + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Budaya Organisasi

a = Variabel Y bila X = 0 (Konstan) b = Konstanta Variabel X

e = Nilai residual

Penelitian secara bertahap melakukan uji regresi yang dilakukan oleh peneliti. Tahapan pertama adalah memilah bentuk skor pada faktor indikator. Tahapan kedua faktor yang diperoleh sebelumnya dilakukan estimasi pada SPSS 25 dari analisis regresi linear. Hasilnya merupakan uji F serta secara signifikan ada di tabel coefficient yang digunakan agar signifikan.

Besaran dari koefisien determinasi (R^2) memberikan petunjuk bahwa presentase variabilitas observasi dari variabel dependen yang dijelaskan variabel independennya. R^2 kisaran dari angka 0 sampai 1. Apabila memperoleh lebih kecil dari R^2 dapat disimpulkan bahwa hubungan antar kedua variabel pun semakin lemah. Berisi jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, target/sasaran, subjek penelitian, prosedur, instrumen dan teknik analisis data serta hal-hal lain yang berkaitan dengan cara penelitiannya. target/sasaran, subjek penelitian, prosedur, data dan instrumen, dan teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta hal-hal lain yang berkaitan dengan cara penelitiannya dapat ditulis dalam sub-subbab, dengan *sub-subheading*. Sub-subjudul tidak perlu diberi notasi, namun ditulis dengan huruf kecil berawalkan huruf kapital, arial 10 bold, rata kiri.

HASIL PENELITIAN
Tabel 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,185	3,587		8,415	,000
	BUDAYAORGANISASI	,351	,086	,476	4,054	,000

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana di atas, maka diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 30,185 + 0,351X + 3,587$$

Persamaan tersebut dapat diartikan :

- Koefisien sebesar 30,185 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel budaya organisasi adalah 30,185
- Koefisien regresi X sebesar 0,351 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai peningkatan pengunjung, maka nilai peningkatan kinerja bertambah sebesar 0,351
- Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga mampu meningkatkan budaya organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,185	3,587		8,415	,000
	BUDAYAORGANISASI	,351	,086	,476	4,054	,000

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh:
 $T \text{ tabel} = (0,05/2 : n - k - 1)$
 $= (0,05/2 : 58-1-1)$

$= (0,025 : 56)$ Dilihat pada distribusi nilai t tabel = 2,001
 Sehingga :

- Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja (Y).
- Berdasarkan nilai t : Diketahui nilai t hitung sebesar 4,054 \geq t tabel 2,001 maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	RSquare	AdjustedR Square	Std.Error of the Estimate
1	,476 ^a	,227	,213	2,687
a. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2022

Dari tabel di atas, nilai (R) yaitu 0,476. Adapun koefisien determinasi R Square sebesar 0,227 berdasarkan pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah 22,7 %. Sisanya 77,3 %.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Variabel (X) memiliki koefisien regresi 0,351, (sig.) t sebesar 0,000 dan thitung 4,054 sehingga secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena signifikan lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R² sebesar 0,227, hal ini berarti 22,7% menunjukkan pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja) sebesar 22,7 %. Sisanya 77,3%.

Dapat disimpulkan budaya organisasi pada perusahaan merupakan hal yang tak pernah lepas dari sebuah perusahaan. Perusahaan dalam hal ini tidak hanya fokus pada budaya organisasi sajamelainkan kinerja pegawai yang ada pada perusahaan sehingga berpengaruh terhadap perkembangan jalannya perusahaan akan mendatang.

Atasan mempunyai peran yang sangat penting di perusahaan tidak hanya sebagai atasan yang memimpin banyaknya pegawai yang ada di perusahaan tempat bekerja tersebut pun dapat dipilah mana pegawai teladan dan mana pegawai hanya berstatus pegawai dalam artian tidak bekerja dengan baik dan profesional dalam bekerja.

Dengan demikian hasil penelitian ini menurut Lopez (Rizal 2012) menyatakan hasil dari uji parsial berpengaruh positif dan signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji statistik, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

- Budaya organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Hadji Kalla Cabang Bone.
- Budaya organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Hadji Kalla Cabang Bone. Seluruh pegawai PT. Hadji Kalla Cabang Bone berperan sangat penting.

- c. Dari tanggapan bahwasanya responden memberikan tanggapan baik terhadap budaya organisasi.
- d. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai, ditarik kesimpulan kinerja pegawai juga memberikan tanggapan yang baik pada pekerjaan di dalam sebuah perusahaan. Bekerja dengan profesional disiplin dan memenuhi target merupakan hal utama yang berlaku di dalam sebuah perusahaan.
- e. Variabel budaya organisasi (X) memiliki koefisien regresi 0,351, (sig.) t sebesar 0,000 dan t hitung 4,054 sehingga secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai signifikan lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,227, hal ini berarti bahwa 22,7 % menunjukkan pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja) sebesar 22,7 %.

Saran

- a. PT. Hadji Kalla Cabang Bone meningkatkan Budaya Organisasi serta diharapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Hadji Kalla Cabang Bone beserta agar dapat mengkoordinir seluruh pegawai untuk bekerja dengan baik berdampak pada hasil yang memuaskan secara profesional, disiplin, berwawasan luas, serta mampu komunikasi dengan baik dengan konsumen saat terjadi transaksi ataupun dalam memasarkan produk dari kantor.
- b. Dalam menciptakan kinerja pegawai lebih baik maka perlu dilakukan penilaian kinerja selama bekerja pada perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan terkait dengan kinerja pegawai pada perusahaan, selain karena banyak persaingan dealer otomotif maka perlu terjalin komunikasi yang baik antar pegawai maupun konsumen, disiplin dalam bekerja dan profesional tidak menyangkut pautkan antara urusan pribadi dan urusan perusahaan begitupun sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Arikunto.(2008). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Karya.
- Danfar.(2009). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kinerja, (online). Retrieved Januari 23, 2013, from [Http://dansite.wordpress.com/2009/04/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kinerja/](http://dansite.wordpress.com/2009/04/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kinerja/),
- Dessler,& Gray. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.
- Dewita, H. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interening (studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro .
- Ghozali.(20011). Uji Asumsi Klasik. Retrieved from <http://research.upi.education.ac.id>
- Hasibuan, & Malayu. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revised.). Jakarta: Bumi Aksara.

- Indriyani, Etty, & Petrus, C. W. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada workshop SMK Katholik satomikael surakarta, (online). Retrieved from <http://ejournal.stieaub.ac.id/index.php/excellent/article/download/184/161>,
- Kartiningsih, S. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Perusahaan Dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Brawijaya .
- Koesmonono, T. H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 7 (2).
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, A. A. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi* . Bandung: PT. Refika Aditama .
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan melalui kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel Intervening. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro .
- MH, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Wilasa Citarum pada Kota Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro .
- Robbins, & Timothy, J. A. (2008). *Perilaku Organisasi Jilid 1 (12 ed.)*. Jakarta: RinekaCipta.
- Soedjono.(2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan dan kepuasan Kinerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Retrieved from <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16136/1628>
- Sugiyono.(2012). Pengertian Populasi dan Sampel dalam Penelitian. Retrieved from <http://sugithewae.wordpress.com/2012/11/13>
- Suigiyono.(2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Group.
- Tika, M., & Pabundu.(2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: BumiAksara.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (2ed.)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* .Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wrexley, K., & Yukl, G. (1992). *Organizational Behavior and Personality Psychology*. Homewood, Illionis.