

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANCA AGRO LESTARI CABANG MAKASSAR

Mahmud¹, Suljumansah²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana, Prodi Manajemen

Email: mahmud.jm13@gmail.com¹, suljumansah@stie-pb.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Agro Niaga Lestari Cabang Makassar. yaitu; Budaya Organisasi sebagai variabel (X) dan yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 responden. Metode pengumpul data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner yang diolah dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji realibilitas. Uji hipotesis menggunakan parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan: $Y = 10.681 + 0.081$ Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja karyawan

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance in PT. Panca Agro Niaga Lestari Makassar Branch. that is; Organizational Culture as a variable (X) and namely Employee Performance as a variable (Y). This study uses a sample of 34 respondents. The data collection method used is by distributing questionnaires that are processed using simple regression analysis. The test used to test the research instrument is a validity test and a reliability test. Hypothesis testing uses partial (t). The results showed that based on the results of a simple regression analysis obtained the equation: $Y = 10,681 + 0.081$ Hypothesis testing using the t test showed no significant effect between Organizational Culture on Employee Performance.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006).

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Supaya dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya, selain meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, juga sangat

penting seorang pemimpin dalam memimpin, menggerakkan, mengajak, mengarahkan dan mengawasi bawahannya menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan, bisa saja pada saat tertentu seorang pemimpin dibutuhkan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, pada saat lainnya dibutuhkan menggunakan gaya partisipatif. Menurut analisa Fielder dalam Armstrong (1999), para pemimpin yang paling efektif mencocokkan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi, meliputi gaya kerja yang mereka sukai dan sifat kepribadian, serta hakikat dari tugas dan kelompok. Demikian juga halnya dengan motivasi, hubungan antara motivasi dan kinerja adalah suatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja atau kinerja, Armstrong (1999).

Kepemimpinan merupakan sebagian dari masalah-masalah pada kebanyakan organisasi. kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Pemimpin bertindak dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi dan kesinambungan dalam organisasi. Kepemimpinan diwujudkan dalam gaya kerja (*operating style*) atau cara kerja sama dengan orang lain yang konsisten.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Pemimpin/manajer, terutama pemimpin paling atas atau top manajer merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Dalam upaya mencapai kesuksesan target-target/program. Pemimpin berupaya memaksimalkan potensi yang dimiliki organisasinya. Salah satu caranya adalah dengan mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) dan potensi yang dimiliki agar dapat menghasilkan suatu output/kinerja yang diharapkan. Namun upaya untuk menggerakkan pegawai agar bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan bukan merupakan pekerjaan yang mudah karena tidak semua pimpinan memahami bagaimana strategi atau kiat-kiat untuk menggerakkan bawahan seperti yang diinginkan, sehingga hal yang muncul adalah justru kontra produktif dan muncul benturan kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka akan dapat disajikan rumusan masalah adalah apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan sosial (BBPPKS) Regional V Makassar.

LITERATUR

Menurut Stoner J.A., R.E. Freeman dan D.R Gilbert Jr. (1995), leadership (kepemimpinan) adalah proses mengarahkan dan memengaruhi anggota kelompok untuk menjalani tugas. Ada keterkaitan erat antara kepemimpinan dan manajemen. Dan ada pula perbedaannya. Seperti telah di jelaskan bahwa pemimpin adalah orang yang menjalankan kepemimpinan sedangkan manajer orang yang menjalankan proses manajemen. Namun, seorang manajer belum tentu bisa menjadi

pemimpin,serta sebliknya bahwa seorang pemimpin belum tentu memegang jabatan sebagai manajer. Menurut Mulyadi dan Rivai (2009): gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Thoah (2003) : Gaya kepimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Kartono (2008) Menyatakan sebagai berikut: “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Herujito (2006) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :“Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Sedangkan menurut Supardo (2006), menyatakan bahwa :“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Karnini Kartono (2001), indokator gaya kepemimpinan adalah :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang di maksud adalah kualitas seseorang dengan berbaigai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya .

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan prilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan segala pemimpin yang baik.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberikan tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertampramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (Determination), Ketekunan (Persistence), daya tahan (endurance), Keberanian (courage)

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilan, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2009), “Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumberdaya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Bangun (2012), “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Adapun pengertian kinerja menurut Rivai (2004), “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H.Jackson (2006) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan
2. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Kehadiran
Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
5. Kemampuan bekerjasama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang ada yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Tujuan dari metode analisis data ini adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik uji regresi linier sederhana

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan hasil uji regresi yang standardized dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat dilihat dari Uji Hipotesis sebagai berikut :

Hasil Uji Parsial (t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.173 | 3.322 | | 3.364 | .002 |
| | Gaya Kepemimpinan | .508 | .188 | .461 | 2.702 | .012 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2021

Karena taraf nyata (0,05) <Significancy (0,002) maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja pegawai begitupula sebaliknya tidak ada pengaruh secara signifikan dengan Kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan sosial (BBPPKS) Regional V Makassar

Adapun hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Persepsi Responden Tentang Gaya Kepemimpinan
Deskriptif indikator Gaya Kepemimpinan yaitu: indikator penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain, perlu mengevaluasi diri dalam menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang, meningkatkan tanggung jawab kepada bawahannya, mempertahankan Kemampuan Mengendalikan Emosional .Pemimpin perlu bertindak dengan tepat, selalu rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, mempertahankan kecakapan atau kesanggupan
2. Persepsi Responden Tentang Kinerja Pegawai
Deskriptif indikator kinerja pegawai yaitu: Kualitas dan perhatian pada pekerjaan perlu dipertahankan, dan bersifat menghargai kepada individu, mengetahui tujuan yang hendak dicapai organisasi di masa depan, keterampilan dan kemampuan, tentang kinerjanya meningkatkan kinerjanya untuk organisasi sudah baik , kurang berkeinginan memperbaiki efektivitas organisasi dan kinerja sendiri, perlu mengetahui rencana dan tindakan pada pekerjaannya, perlu mengetahui konteks pekerjaan, harapan akan peran, dan hubungan dalam organisasi, perlu peningkatan bekerja dengan tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh (0,05) maka artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Variabel Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan Dan Pengembangan Kesejahteraan Social (BBPPKS) Regional V Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (1999). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (7th ed.). London: Kogan Page.
- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2003). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Herujito, Y. M. (2006). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Supardo, B. R. W. (2006). *Kepemimpinan: Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Eprints UMK
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.