

HUBUNGAN BUDAYA DAN NILAI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PARAMOUNT LAND GADING SERPONG

Oleh Masrudin

Universitas Matana program Studi Manajemen

ABSTRAK

Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, nilai-nilai perusahaanpun merupakan kumpulan nilai dan budaya yang menjadi dasar maupun pijakan perusahaan dalam membentuk sistem, proses, kebijakan, serta strategi dalam menjalankan perusahaan. Oleh karena itu untuk mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya di ukur dalam kerja dari karyawannya. untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur diantaranya adalah kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya dan nilai perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Paramount Land Gading Serpong. Analisis data menggunakan Kendall's Tau. Hasil penelitian melalui uji kendall's tau variabel budaya berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel nilai berhubungan positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : budaya, nilai, kinerja karyawan

Abstract

Organizational culture is an important thing to consider in human resource management. In addition, corporate values are a collection of values and culture that form the basis and foundation of the company in forming systems, processes, policies, and strategies in running the company. Therefore, to measure the performance of an organization should be measured in the work of its employees. To achieve or assess performance, there are dimensions that become benchmarks including quality, namely the level of error, damage,...precision. accuracy austerity neatness frugality nicety punctilio. Quantity is the number of jobs produced. This study aims to determine the influence of corporate culture and values on employee performance at PT. Paramount Land Gading Serpong. Data analysis using Kendall's Tau. The results of the study through the kendall's Tau test that cultural variables were positively and significantly related to employee performance. While the value variable has a positive and significant relationship with employee performance.

Keywords: culture, values, employee performance

PENDAHULUAN

Budaya organisasi menjadi unsur yang dapat membuat intitusi atau lembaga organisasi dapat berkembang lebih baik apabila nilai-nilai budaya organisasi tersebut dijaga dan dikembangkan

Received Maret 30, 2021; Revised April 2, 2021; Accepted Mei 01, 2021

dengan baik. Budaya organisasi (organizational culture) merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan pada kemampuan untuk mendorong meningkatnya kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan atau pegawai. Setiap perusahaan yang menjalankan usaha pasti memiliki nilai yang berbeda-beda. Semakin tinggi aset yang dimiliki, perusahaan itu akan dianggap potensial oleh banyak investor. Efek dari nilai perusahaan yang tinggi itu adalah peluang mendapatkan investasi di masa depan. Itulah kenapa sebuah perusahaan wajib menjaga kondisinya dengan baik di berbagai sektor. Tidak hanya sektor keuangan agar cash flow tidak berantakan. Perusahaan juga harus menjaga tren positif sehingga skor yang mereka miliki bisa bertahan dengan baik atau meningkat.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya, namun selain sumber daya manusia pelatihan dan disiplin kerja beberapa hal tersebut mempengaruhi kualitas kinerja karyawan maka tujuan perusahaan dalam meningkatkan keuntungan berjalan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan aset terbesar bagi perusahaan, menurut Arifin (2017) peranan sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan membahas mengenai hubungan budaya dan nilai organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kajian Teori

Secara sederhana budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan atau sekumpulan orang-orang dan nilai-nilai yang sama. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan yang dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Jadi jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku.

Nilai-nilai perusahaan merupakan kumpulan nilai dan budaya yang menjadi dasar maupun pijakan perusahaan dalam membentuk sistem, proses, kebijakan, serta strategi dalam menjalankan perusahaan. Selain itu, nilai perusahaan dijadikan sebagai alat bantu bagi pekerja untuk mencapai tujuan bersama. Melalui nilai-nilai tersebut pekerja menjadi tahu bagaimana cara berperilaku di lingkungan perusahaan. Bagaimana peran dan pentingnya nilai-nilai dalam perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia.

Nilai-nilai perusahaan dapat memberikan daya hidup bagi perusahaan secara konsisten dan dapat dijalankan oleh seluruh pekerja. Sebagai contohnya, sebelum mengembangkan *leadership* pekerja, pastikan terlebih dahulu bahwa pekerja tersebut telah memahami dengan baik nilai-nilai budaya perusahaan. Dengan adanya budaya perusahaan yang jelas, maka seseorang dapat mengerti aturan main yang harus dijalankan. Baik aturan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, maupun dalam berinteraksi dengan sesama anggota dalam perusahaan. Agar nilai-nilai dalam perusahaan dapat diterapkan dengan efektif, maka diperlukan adanya internalisasi budaya kepada seluruh Pekerja. Internalisasi budaya

merupakan suatu proses untuk menanamkan dan menumbuhkembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri pekerja. Penanaman dan penumbuhkembangan nilai tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara. Misalnya melalui metode pendidikan dan pengajaran, pengarahan, indoktrinasi, *brainstorming*, dan masih banyak lagi. Nilai-nilai budaya perusahaan merupakan suatu pondasi dasar untuk melancarkan strategi dan pengelolaan SDM di perusahaan. Pentingnya nilai-nilai dalam perusahaan memang harus dipahami oleh seluruh pekerja. Dengan begitu, setiap pekerja dapat bersikap dengan baik sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Jika nilai-nilai budaya dalam perusahaan sudah diterima dan dihayati oleh para pekerja dengan kelompok kerjanya dan seluruh komunitas perusahaan, budaya yang kuat akan semakin terbentuk dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi pemerintahan maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan oleh orang sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya. Oleh karena itu untuk mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam kerja dari karyawannya.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015, h.8) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian kuantitatif/statistik, uji validitas, uji reliabilitas dan data analisis menggunakan uji Kendall's Tau. Variable independen dalam penelitian ini adalah budaya dan nilai organisasi (X) dan variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa hasil uji validitas pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Nilai Organisasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa semua item yang diujikan memenuhi syarat pengujian *Pearson Product Moment Correlation* dimana r -hitung $>$ r -tabel. Maka, semua item pernyataan pada variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang digunakan adalah *valid*.

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas yang diperoleh diketahui bahwa semua variabel yang diujikan memenuhi syarat pengujian Cronbach's Alpha dimana nilai Alpha yang diperoleh $>$ 0,6 maka semua item pernyataan pada variabel yang digunakan adalah reliabel.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Budaya perusahaan memiliki hubungan yang cukup signifikan dengan Kinerja karyawan PT. Paramount Land yang dapat diukur dari tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan perusahaan.

Nilai perusahaan memiliki hubungan yang cukup signifikan dengan kinerja karyawan PT. Paramount Land yang dapat diukur dari dedikasi dan pengabdian yang terbaik untuk perusahaan.

Budaya dan Nilai perusahaan memiliki hubungan yang cukup signifikan dengan kinerja karyawan PT. Paramount Land yang dapat diukur dari kinerja karyawan yang kerja cerdas, kerja keras, memiliki ketelitian tinggi dan berinovasi untuk kemajuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (1998) '*Prosedur Penelitian*'. Jakarta. Rineka cipta.

Mamuaja, A. B., Tumbel, A. and Sepang, J. L. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Daya Anugrah Mandiri Cabang Airmadidi the Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance At Pt. Daya A', *Jurnal Berkah Ilmiah Ekonomi*, 16(01), pp. 1–11.

Pribadi, M. L. and Herlena, B. (2016) 'Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon', *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), pp. 225–234. doi: 10.15575/psy.v3i2.1112.

Putra, R. S. (2013) 'Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2), pp. 131–140. doi: 10.9744/jmk.15.2.131-140.

Sutrisno, Fathoni, A. and Minarsih, M. M. (2016) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang', *Journal Of Management*, 2(2), pp. 1–12.

Tintami, L., Pradhanawati, A. and Nugraha, H. (2013) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus', *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, pp. 189–196.