

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SO GOODFOOD MANUFACTURING CABANG MAROS

Arfiany¹⁾ Andi Batary Citta²⁾

¹⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: arfiany_sahban@yahoo.co.id

²⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: citta2585@gmail.com

Abstract

The subject of this research is employees at PT. So Good Food Manufacturing Maros Branch taken as many as 47 employees. Data collected questionnaires. The analysis used is linearity test, simple linear regression analysis, product moment correlation analysis, coefficient of determination analysis and t test. The results of this study show that (1) Employee performance at PT. So Good Food Manufacturing Maros Branch is located in a strong area (K), meaning the performance of employees at PT. So Good Food Manufacturing Maros Branch is 76.7% (2) Organizational Culture at PT. So Good Food Manufacturing Maros Branch is located in a strong area (K), meaning organizational culture in PT. So Good Food Manufacturing Maros Branch is 76.2% (3) Organizational culture has a positive effect on employee performance at PT. So Good Food Manufacturing Maros Branch, this can be seen from the calculation of simple linear regression analysis i.e. $Y = 8.4844 + 0.3370X$ (4) Based on correlation analysis of product moment is $r_{xy} = 0.74$ (5) Coefficient analysis determination shows that variable X organizational culture positively affects employee performance Y variable and has an influence rate of 55% (6) Significant testing on work culture affects employee performance in PT. So Good Food Manufacturing Maros Branch shows that t count is greater than t table ($7,091 > 1,679$) so that the hypothesis is acceptable.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture.

Abstrak

Subyek penelitian ini adalah karyawan di PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros yang diambil sebanyak 47 karyawan. Data dikumpulkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji linieritas, analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi product moment, analisis koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros terletak pada daerah kuat (K), artinya kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros yaitu sebesar 76,7% (2) Budaya Organisasi pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros terletak pada daerah kuat (K), artinya budaya organisasi pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros yaitu sebesar 76,2% (3) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 8,4844 + 0,3370X$ (4) Berdasarkan analisis korelasi *product moment* adalah $r_{xy} = 0,74$ (5) Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel X budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel Y kinerja karyawan dan mempunyai tingkat pengaruh sebesar 55% (6) Pengujian signifikan pada budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($7,091 > 1,679$) sehingga hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi.

1. PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Prestasi kerja menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standart mutu suatu hasil kerja. Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang

dikerjakan oleh pekerja. Bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong baik. Sebaliknya, bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standart atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong kurang baik,” menurut Mitchell dan Larson (2002). Beda yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005), bahwasannya prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

PT. So Good Food Manufacturing mempunyai target mutu pelayanan 5T yang telah di jalankan sejak dulu yaitu, Tepat Orang, Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Tempat dan Tepat Produksi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus ditingkatkan dengan cara peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. So Good Food Manufacturing harus lebih diperhatikan, mengingat semakin meningkatnya jumlah karyawan baik yang masih aktif khususnya di wilayah Cabang Maros.

Untuk pembagian tugas antara karyawan satu dan yang lain tidak adil, sebagai contoh karyawan pada bidang tertentu begitu sibuk dengan pekerjaannya dan mungkin akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, guna memenuhi target dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan karyawan pada bidang yang berbeda tidak begitu mempunyai pekerjaan banyak, bahkan banyak waktu yang dihabiskan untuk bersantai.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Kinerja Karyawan

Judhit R Gordon (2009) menyatakan “kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan atau interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja”. Dalam pengertian yang sangat praktis, kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Dalam pengertian praktis ini terdapat beberapa indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur yaitu:

- 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai
- 3) Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
- 4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
- 5) Kemampuan bekerjasama

Simamora (2007) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 2009:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2005), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal ialah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi spikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara spikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

c. Budaya Organisasi

Edgar H. Schein mendefinisikan budaya dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* sebagai berikut. “Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.”

Dalam pertumbuhan perusahaan dan produk *knowledge-based* yang memuaskan, pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajer jika ingin mencapai kinerja yang tinggi dan menjaga nilai pemegang saham.

Fungsi budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Beberapa pendapat dari para ahli mengenai fungsi budaya organisasi. Menurut Ndraha (2007) ada beberapa fungsi budaya, yaitu:

- 1) Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat
- 2) Sebagai pengikat suatu masyarakat
- 3) Sebagai sumber
- 4) Sebagai kekuatan penggerak
- 5) Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah
- 6) Sebagai pola perilaku
- 7) Sebagai warisan
- 8) Sebagai pengganti formalisasi
- 9) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan

Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk *nation – state*. Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.

d. Indikator Budaya Kerja

Menurut pendapat para ahli, indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1) Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

2) Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

- 3) Proses pembelajaran.
Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- 4) Motivasi
Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

e. Macam – macam Budaya Organisasi

Ada beberapa macam budaya organisasi yang memiliki pengaruh besar dalam keberlangsungan budaya organisasi itu sendiri, antara lain :

- 1) Budaya Organisasi Karismatik.
Budaya yang dipengaruhi oleh kepribadian petingginya seperti manager atau direktur. Dalam budaya organisasi karismatik ada penekanan berlebihan pada individualisme. Ini dikarenakan pihak petinggi memiliki kebutuhan untuk dilihat dan di akui oleh perusahaan lain.
- 2) Budaya Organisasi Paranoid
Budaya ini berkaitan dengan kepribadian yang mudah mencurigai. Para petinggi biasanya memiliki ketidakpercayaan pada bawahannya sehingga dia berperilaku sangat hati-hati dan mudah curiga. Akibatnya para anggota menjadi sangat hati-hati juga sehingga mereka tidak mudah membagi informasi dengan yang lainnya karena mereka takut jika dirinyalah yang akan rugi.
- 3) Budaya Organisasi yang Dipolitikkan
Dalam budaya ini tidak ada arah yang jelas. Pimpinan puncak tidak tegas. Karena tidak adanya kepemimpinan yang tegas membuat para manager pada tingkatan yang lebih rendah berusaha untuk mempengaruhi arah dari perusahaan. Seiring terdapat individu-individu atau koalisi-koalisi yang bersaing untuk mendapatkan kekuasaan karena tidak adanya kepemimpinan.
- 4) Budaya Organisasi Menghindar
Budaya ini mengarah pada budaya menghindari. Ini dikarenakan munculnya kecenderungan depresi yang timbul dari perasaan ketidakmampuan dan ketergantungan pada orang lain. Ciri organisasi yang menganut budaya ini ialah bahwa koalisi dominan berusaha untuk menghindari perubahan. Bisa dikatakan mereka pasif dan tidak memiliki tujuan. Perubahan dianggap dapat mengancam nilai-nilai organisasi dan struktur kekuasaan.
- 5) Budaya Organisasi Birokratik
Budaya ini merupakan hasil dari kepribadian kompulsif. Mereka yang memiliki kepribadian ini berperilaku sangat cermat, teliti dan memfokuskan pada detail-detail yang sangat spesifik. Pada budaya birokratik, perhatiannya lebih terarah pada bagian mana tampaknya daripada bagaimana kerjanya. Para manager lebih memperhatikan aturan untuk bekerja, bukan pada tujuan dari aturan tersebut.

f. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- 1) *Observed behavioral regularities*
Observed behavioral regularities yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- 2) *Norms*
Norms yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) *Dominant values*
Dominant values yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- 4) *Philosophy*
Philosophy yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- 5) *Rules*
Rules yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- 6) *Organization climate*

Organization climate merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall “feeling”*) yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

3. METODE

Pada penelitian kali ini teknis analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu analisis penyusunan laporan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sehingga untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh variabel X terhadap Y, maka penulis menggunakan beberapa analisis, yaitu:

a. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data aktual tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Beberapa perbaikan, baik pengecekan kembali data *outlier* maupun *recollecterror data* dapat dilakukan. Uji asumsi klasik yang dikemukakan adalah Uji Asumsi Linearitas. Uji linieritas dilakukan dengan melihat *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat.

b. Analisis Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2009;270) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_x$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yang diprediksikan.

A = Harga Y bila X = 0 (konstanta)

B = Angka koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan/penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

c. Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis Korelasi merupakan teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara dua variabel. Sedangkan analisis korelasi *product moment* menurut Noegroho (2007 ; 285) adalah “suatu ukuran yang didasarkan pada pangkat deviasinya”. Adapun rumus untuk menentukan nilai korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Untuk mengitung adanya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai Koefisien Korelasi digunakan penafsiran atau interpretasi dilihat dari angka-angka, dan Sugiyono (2006; 149) menyatakan sebagai berikut :

Tabel 1
Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0, 100	Sangat Kuat

d. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi juga disebut sebagai koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel ^{dependen} dapat dikelaskan melalui variabel independen.

Rumus untuk menentukan koefisien determinasi adalah :

$$r^2 = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

r^2 = Koefisien determinasi.

r_{xy}^2 = Pangkat dua korelasi variabel X dan Y.

100% = Untuk menunjukkan satuan variabel.

e. Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

Rumus untuk menentukan uji t adalah :

$$t_{hit} = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan :

t_{hit} = T hitung

r_{xy} = Pangkat dua korelasi variabel X dan Y.

n = Jumlah variable

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing

Data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa hasil kuesioner yang dilakukan pada 47 karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros. Dari 47 kuesioner yang telah dibagikan, keseluruhan dapat diisi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Tabel 2
Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Kinerja Karyawan	STS	TS	S	SS
1	Kesetiaan	Saya setia terhadap perusahaan dengan pengabdikan pikiran dan tenaga demi kepentingan publik.	3	4	32	8
		Saya mampu menutupi kekurangan yang ada dalam perusahaan.	2	7	36	2
2	Prestasi Kerja	Prestasi kerja yang saya miliki berdampak baik untuk kemajuan perusahaan.	0	1	38	8
		Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik.	0	4	36	7
3	Tanggung Jawab	Saya bertanggungjawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil.	1	3	37	6
		Saya bersedia kerja lembur untuk memenuhi	3	4	27	13

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 8, Nomor 1 | Januari – Juni, 2019

		target perusahaan.				
4	Ketaatan	Saya berusaha tidak melanggar peraturan perusahaan walaupun tidak ada pengawasan.	2	6	33	6
		Saya selalu hadir dan beraktivitas selama jam kerja.	1	6	33	7
5	Kejujuran	Saya tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi.	0	3	36	8
		Saya tidak pernah memanipulasi data untuk kepentingan pribadi.	0	3	39	5
6	Kerjasama	Saya mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.	1	2	36	8
		Saya mampu bekerja sama dengan sikap konstruktif dalam tim.	1	3	41	2
7	Prakarsa	Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa diperintah pimpinan.	1	4	37	5
		Saya mampu membantu pekerjaan	0	4	33	10

Jumlah *score* ideal (kriterium) untuk seluruh item = $4 \times 16 \times 47 = 3.008$ (seandainya jawaban semua SS). Berdasarkan data yang terlampir, *score* yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 2308. Berdasarkan data tersebut kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros dapat diketahui melalui perhitungan berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = \frac{2308}{8} \times 100\% = 76,7\%$$

b. Budaya Organisasi pada PT. So Good Food Manufacturing

Tabel 3
Hasil Kuesioner Mengenai Budaya Organisasi

No	Indikator	Budaya Organisasi	STS	TS	S	SS
1	Perilaku Pemimpin	Pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut di contoh.	0	1	27	19
		Pemimpin memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik.	0	1	26	20
2	Mengepankan Misi Perusahaan	Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi.	2	12	31	2
		Saya peduli pada masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha menyelesaikannya.	2	6	33	6
3	Proses Pembelajaran	Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik	0	0	37	10
		Demi tercapainya tujuan perusahaan saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya.	1	3	38	5
4	Motivasi	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.	3	3	28	13
		Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal.	0	3	27	17

Jumlah *score* ideal (kriterium) untuk seluruh item = $4 \times 8 \times 47 = 1.504$ (seandainya jawaban semua SS). Berdasarkan data yang terlampir, *score* yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 1.175. Berdasarkan data tersebut budaya organisasi PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros dapat diketahui melalui perhitungan berikut :

$$\text{Budaya Organisasi} = \frac{1175}{5} \times 100\% = 76,2\%$$

c. Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang dikemukakan adalah Uji Asumsi Linearitas. Uji linieritas dilakukan dengan melihat *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat.

Tabel 4
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Between Groups	63.044	11	5.731	2	.025
Budaya Kerja Deviation from Linearity		1		.	
Within Groups	42.222	1	42.222	3	
Total	20.821	10	2.082	8	
				6	
				7	.000
				1	
				.	.571
				5	
				7	
				9	
				.	
				8	
				6	
				7	
	84.063	35	2.402		
	147.106	46			

Sumber : Hasil olahan penulis 2019

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,571. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Budaya Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear.

2) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Nilai *a* dan *b* dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$Y = a + bx$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yang diprediksikan.

A = Harga Y bila X = 0 (konstanta)

B = Angka koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan /penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variable independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros yang merupakan hasil penelitian berupa hasil kuesioner yang dilakukan pada 47 karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros.

$$\begin{array}{lll} n = 47 & \sum x = 2.390 & \sum y = 1.204 \\ \sum XY = 61.350 & \sum y^2 = 30.990 & \sum x^2 = 121.906 \end{array}$$

Perhitungan :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum y(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy))}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\ a &= \frac{(1204)(121906) - (2390)(61350)}{47(121906) - (2390)^2} \\ a &= \frac{146.774.824 - 146.626.500}{5.729.582 - 5.712.100} \\ a &= \frac{148.324}{17482} \\ a &= 8,4844 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai $a = 8,4844$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\ b &= \frac{47(61350) - (2390)(1204)}{47(121906) - (2390)^2} \\ b &= \frac{2.883.450 - 2.877.560}{5.729.582 - 5.712.100} \\ b &= \frac{5.890}{17.482} \\ b &= 0,3370 \end{aligned}$$

Sehingga dapat diketahui nilai $b = 0,3370$

Selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros adalah $Y_1 = 8,4844 + 0,3370X$.

Dari nilai a dan b yang didapatkan selanjutnya dapat diketahui persamaan linier sederhana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y_1 = 8,4844 + 0,3370X$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai a dan b positif. Artinya ketika variabel X (Budaya Organisasi) dinaikkan maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X. Sebagai contoh apabila nilai variabel X (Budaya Organisasi) dinaikkan sebesar satu angka $X = 63$ (dari nilai tertinggi variabel budaya organisasi ditambah satu = $62 + 1$), maka nilai Y (Kinerja Karyawan) diproyeksikan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y &= 8,4844 + 0,3370X \\ Y &= 8,4844 + 0,3370(63) \\ Y &= 29,7154 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai Y (kinerja karyawan) naik menjadi 29,7154.

3) Analisis Korelasi Product Moment

Adapun rumus untuk menentukan nilai korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Berdasarkan perhitungan yang terlampir, maka diperoleh data sebagai berikut :

$$\sum xy = 125,3191489 \quad \sum x^2 = 371,9574468 \quad \sum y^2 = 147,106383$$

Perhitungan :

$$r_{xy} = \frac{125,3191489}{\sqrt{(371,9574468)(147,106383)}}$$

$$r_{xy} = \frac{125,3191489}{\sqrt{54717,31462}}$$

$$r_{xy} = \frac{125,3191489}{233,917324}$$

$$r_{xy} = 0,74$$

4) Koefisien Determinasi

Rumus untuk menentukan koefisien determinasi:

$$r^2 = r^2 \times 100 \%$$

Dari perhitungan korelasi product moment diketahui nilai korelasi sebesar $r_{xy} = 0,74$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$r^2 = (0,74)^2 \times 100 \%$$

$$= 0,55 \times 100\%$$

$$= 55 \%$$

5) Penguji Signifikan

Rumus untuk menentukan uji t adalah :

$$t_{hit} = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1 - r_{xy}^2)}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,74 \sqrt{(47 - 2)}}{\sqrt{(1 - (0,74)^2)}}$$

$$t_{hit} = \frac{4,96392}{0,7}$$

$$t_{hit} = 7,091$$

Sedangkan Pengujian hipotesis menggunakan uji satu arah, pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan derajat bebas pengujian menggunakan rumus sebagai berikut :

n-k

Keterangan :

N = jumlah responden

K = jumlah variabel (bebas dan terikat) Perhitungan :

$$N - k = 47 - 2 = 45$$

Sehingga dapat di lihat dari tabel t, pada df ke 45 dan $\alpha = 5\%$. Nilainya adalah 1,679.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan (terlampir) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,091 sedangkan t tabel dengan $n = 45$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai sebesar 1,679. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 14 dan perhitungan t hitung yang terlampir. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($7,091 > 1,679$) sehingga hipotesis dapat diterima.. Hasil dari

perhitungan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros terletak pada daerah kuat (K), artinya kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros yaitu sebesar 76,7%.
- b. Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros terletak pada daerah kuat (K), artinya budaya organisasi pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros yaitu sebesar 76,2%.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 8,4844 + 0,3370X$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X (budaya kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan), apabila nilai variabel X (budaya kerja) dinaikkan $X = 63$ (dari nilai tertinggi variabel budaya organisasi ditambah satu = $62 + 1$), maka nilai Y (kinerja karyawan) akan naik menjadi 29,7154.
- d. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* adalah $r_{xy} = 0,74$ dan analisis koefisien determinasi menunjukkan hubungan yang signifikan atau kuat, artinya budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros r^2 55%. Pengujian signifikan pada budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($7,091 > 1,879$) sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Cabang Maros.

6. REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara and Anwar Prabu, (2009) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Danin, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta, Bengkulu.
- Fhathoni, A.R. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Rinka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, S.M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.
- Siagian Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudjana. (2002). *Metode Statistik*. Bandung. Parsito.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. (2000). *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : Ardi.

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 8, Nomor 1 | Januari – Juni, 2019

Waluyo. (2011). *Perpajakan Indonesia*. Salemba Empat : Jakarta

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.