

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Kelas I Cipinang

Shinta Nabilla^{1*}, Odi Jarodi²

¹ Politeknik Ilmu Pemasarakatan; shintanabilla05@gmail.com

² Politeknik Ilmu Pemasarakatan; odi.30jarodi@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; Rumah Tahanan.	Penelitian ini membahas tentang bagaimana persepsi pegawai terhadap budaya organisasi, persepsi pegawai terhadap kinerja organisasi dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai dengan sampel diambil dengan rumus tabel krejcie dan morgan yang berjumlah 159 orang. Pada tahap analisis data menggunakan software SPSS 20 dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $Y = 10.346 + 387X$. Hasil analisis deskriptif pada kinerja pegawai mendapat hasil cukup baik dan kinerja pegawai juga cukup baik.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan penentu kualitas suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan bekerja pegawai. Maka Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama yang dibutuhkan dalam tercapainya tujuan organisasi. Dampak baik dan buruknya suatu organisasi itu berdasarkan pada Sumber Daya Manusia yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan bagian dari salah satu tujuan organisasi yang dimana keberhasilannya ditentukan dari pencapaian kinerja individu.

Secara sistematis dengan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan bersama. Karena organisasi merupakan kesatuan yang utuh dikoordinasikan secara sistematis. Terdapat hal yang membedakan didalam organisasi satu dengan lainnya, yaitu budaya organisasi (Fithriyyah, 2021).

Pada penelitian ini budaya organisasi menggunakan teori dari Denison (2012) dengan dimensi keterlibatan, konsisten, adaptasi, dan misi. Untuk memajukan kegiatan organisasi diperlukan budaya organisasi yang mampu memiliki pengaruh yang positif, serta harus diikuti dengan penyesuaian. Pembentukan budaya organisasi ini juga dapat berdampak pada pembentukan karakter pegawai dalam terpenuhnya tanggung jawab untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dimensi kinerja pada penelitian ini diadopsi dari Peterson Plowman (1953) & Na-Nan Chalermthanakij (2012) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja. Selain itu faktor lain untuk mendukung keberhasilan kinerja, maka perlu memperlakukan antar anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kinerja pegawai disuatu organisasi. Budaya organisasi ini mengutamakan kerja sama tim, sehingga pegawai harus mulai membuka diri untuk bekerja sama. Maka sikap pegawai dalam bekerja dipengaruhi dari budaya organisasi. Untuk itu diperlukan merancang budaya organisasi yang berkualitas agar dapat meraih profesional kerja. Dorongan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya organisasi memiliki bagian yang sangat penting guna memberikan dorongan serta mendukung peningkatan kinerja organisasi.

2. METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif yang menekankan pada analisis statistik data numerik. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal (causal design) yang artinya menghubungkan hubungan sebab – akibat antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Masing – masing dari variabel ini diukur menggunakan instrument penelitian sehingga data yang berupa angka – angka dapat dianalisis berdasarkan pada prosedur statistik (Creswell, 2018). Penelitian ini secara spesifik menggunakan uji korelasi dan uji regresi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh antara dua variable dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Bebas (X) : Budaya Organisasi

Variabel Terkait (Y) : Kinerja Pegawai

Sumber data pada penelitian ini memiliki dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti, melalui pemberian kuesioner kepada pegawai di Rumah Tahanan Kelas I Cipinang. Peneliti juga melakukan observasi langsung pada lokus penelitian yang diambil yaitu Rumah Tahanan Kelas I Cipinang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Rutan Kelas I Cipinang, adapun jumlah pegawai saat ini berjumlah 273 orang. Penelitian ini menggunakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel merujuk kepada tabel krejcie dan morgan. Pendekatan teknik sampel ini dalam menentukan jumlah sampel dengan didasarkan kesalahan 5% atau dengan tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi. Maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini berjumlah 159 orang

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Normalitas Data

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		158
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	3.13305894
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.057
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.406

Berdasarkan hasil uji normalitas data tersebut dengan metode *One Sample Kolmogorov- Smirnov Test*, diketahui bahwa hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,095. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi 0,406 > 0,05 dan hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi secara normal karena mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggunakan statistik. Penelitian ini juga menggunakan uji regresi linear sederhana, yang berguna untuk mencari tau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2. Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	910.423	1	910.423	92.158	.000 ^b

	Residual	1541.121	156	9.879		
	Total	2451.544	157			

Berdasarkan tabel diatas diketahui tingkat signifikansi antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) . Dilihat dari tabel uji anova diperoleh nilai F sebesar 92.158 signifikansi atau probabilitas 0,000. Berdasarkan syarat uji regresi linear sederhana didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai maka uji regresi penelitian ini memenuhi syarat. Uji regresi linear sederhana yang dilakukan pada penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

3.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.367	3.143

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,609. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari tabel uji determinasi diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (KD) atau R square sebesar 0,371.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.313	2.652		3.889	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.387	.040	.609	9.600	.000

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom b. Kolom tersebut diperoleh nilai constant sebesar 10,313 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,387. Berdasarkan nilai tersebut dapat diperoleh rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a+bX$$

$$Y = 10,313 + 0,387X$$

Nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi yang menjelaskan mengenai perubahan rata-rata variabel kinerja pegawai sebagai variabel Y untuk setiap perubahan variabel budaya organisasi sebagai variabel X sebesar 1 (satu) satuan. Jika nilai koefisien b bernilai positif, maka akan terjadi perubahan yang berbanding lurus, yang berarti setiap terjadi penambahan nilai pada variabel X maka juga akan terjadi penambahan nilai pada variabel Y, begitu pula jika terjadi pengurangan nilai pada variabel X maka variabel Y juga akan mengalami pengurangan nilai. Sedangkan apabila nilai koefisien b bernilai negatif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik, yang berarti setiap terjadi penambahan nilai pada variabel X maka akan terjadi pengurangan nilai pada variabel Y, begitu pula jika terjadi pengurangan nilai pada variabel X maka variabel Y akan mengalami penambahan nilai. Sehingga, berdasarkan persamaan regresi diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu nilai konstanta variabel budaya organisasi sebesar 10.313 dan menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi adalah konstan, serta nilai variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai 0,387 yang mana nilai koefisien

b pada persamaan regresi diatas bernilai positif.

Hal tersebut menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai. Kenaikan nilai pada variabel budaya organisasi mempengaruhi kenaikan nilai juga pada variabel kinerja pegawai, dan begitupun sebaliknya. Berdasarkan rumus regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (x) sebesar 3,608 menyatakan kenaikan 1% nilai variabel kinerja pegawai, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,387. Sifat regresi yang berbanding lurus menyebabkan semakin besar pengaruh budaya organisasi yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Uji determinasi dilakukan untuk menentukan seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian. Peneliti melakukan uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh budaya organisasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai untuk variabel terikat. Hasil uji determinasi ini dilakukan menggunakan software IBM SPSS 20 ditunjukkan pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.367	3.134

Berdasarkan tabel uji determinasi, didapatkan nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,609. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai karena $R\ 0,609 > 0,5$. Menunjukkan bahwa nilai R square (R²) sebesar 0,371 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi secara menyeluruh dapat mempengaruhi naik turunnya variabel kinerja pegawai. Berdasarkan nilai R square tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 37,1%. Sedangkan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Hal tersebut menandakan bahwa masih terdapat variabel lain selain budaya organisasi yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara I Cipinang.

4. KESIMPULAN

Hasil analisis yang didapat dari data yang ada, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang memiliki persepsi yang cukup baik terhadap budaya organisasi. Hal ini didapat dari tanggapan responden terhadap butir pernyataan variabel budaya organisasi dengan frekuensi terbanyak masuk dalam kategori tingkat sedang atau cukup baik. Dilihat dari dimensi keterlibatan menunjukkan bahwa pegawai diikutsertakan dalam pengambilan keputusan serta dengan adanya koordinasi antara bawahan dan atasan berjalan cukup baik. Pada dimensi konsisten menunjukkan adanya koordinasi yang cukup baik dalam organisasi. Pada dimensi adaptasi menunjukkan bahwa Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang cukup baik dalam melakukan perubahan dan menciptakan inovasi. Serta dalam dimensi misi menunjukkan bahwa Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang arah dan tujuan yang jelas.
2. Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang memiliki persepsi yang cukup baik terhadap kinerja pegawai. Hal ini didapat dari tanggapan responden terhadap butir pernyataan variabel kinerja organisasi dengan frekuensi terbanyak masuk dalam kategori tingkat sedang atau cukup baik. Jika dilihat dari dimensi kualitas kerja yang menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan, selanjutnya dilihat dari dimensi kuantitas kerja bahwa pegawai telah cukup baik dalam menghasilkan output pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan target.
3. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak

yang baik terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai. Tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 38,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut memiliki arti bahwa penelitian ini dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya organisasi, sehingga untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel budaya organisasi, diperlukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Lidiawati, L. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. 8(2), 218–236.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127–137. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i1.2131>
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Nwakoby, N. P., Okoye, J. F., & Anugwu, C. C. (2019). Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. *Journal of Economics and Business*, 2(4). <https://doi.org/10.31014/aior.1992.02.04.162>
- Sarwono, J. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Vol. 21, Issue 1). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- SL. Triyaningsih. (2014). *Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan universitas slamet riyadi surakarta*. 1(2), 31–38.
- Denison, D. R., & Neale, W. S. (2005). Denison Organizational Culture Survey. *Leadership Perspectives*, 93(17), 147–156. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15237199>
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar Teori Organisasi*.
- Kamaroellah, A. (2014). Pengantar Budaya Organisasi. *Book, edisi pert*, 71.
- W. J. Creswell & Creswel. (2013). *John W. Creswell-Research Design_ Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches-SAGE Publications (2013).pdf* (p. 273).