

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN
JAWA TENGAH**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**VIDA DYAN DUDELA
B 100 180 151**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN
JAWA TENGAH**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

VIDA DYAN DUDELA

B 100180151

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Lukman Hakim, S.E., M.Si

NIDN. 0605067001

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN
JAWA TENGAH**

Oleh:

VIDA DYAN DUDELA

B 100180151

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Kamis, 27 Januari 2022

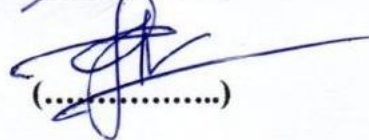
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Ihwan Susila, S.E., M.Si, PhD
(Ketua Dewan Penguji)
2. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Lukman Hakim, S.E., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)


(.....)


(.....)


(.....)

Dekan,


Prof. Dr. Anton Agus Setvawan, S.E., M.Si
NIDN. 0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 Juni 2022

Penulis



VIDA DYAN DUDELA

B100180151

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN JAWA TENGAH

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik budaya organisasi yang terdiri dari: (1) budaya transparansi, (2) budaya ketelitian, (3) budaya dinamis, (4) budaya profesionalisme, (5) budaya kebersamaan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan alat bantu analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik purposive sampling. Populasi atau objek penelitian yang dipilih adalah karyawan dan pemilik dari industri batik Brotojoyo, batik Dewi Ratih, dan batik Aluna. Jumlah sampel keseluruhan sebanyak 53 responden. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dalam bentuk angket. Dalam uji analisis instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dalam uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Sedangkan dalam uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier, uji t, dan uji F. alat uji yang digunakan adalah SPSS versi 2.5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya transparansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya ketelitian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya dinamis berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kebersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan, transparansi, ketelitian, dinamis, profesionalisme, kebersamaan.

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture characteristics which consist of: (1) transparency culture, (2) conscientiousness culture, (3) dynamic culture, (4) professionalism culture, (5) togetherness culture on employee performance in the Batik Masaran Industry, Sragen. Central Java. This type of research is quantitative research with multiple linear regression analysis tools. This sampling technique uses purposive sampling technique. The population or research objects selected are employees and owners of the Brotojoyo batik industry, Dewi Ratih batik, and Aluna batik. The total sample is 53 respondents. The method of data collection is by distributing questionnaires in the form of a questionnaire. In the instrument analysis test using validity and reliability tests. In the classical assumption test using normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. Meanwhile, the hypothesis test uses linear regression analysis, t test, and F test. The test tool used is SPSS version 2.5. The results of this study indicate that the culture of transparency has a significant positive effect on employee performance. The culture of conscientiousness has a significant positive effect on employee performance. Dynamic culture has a significant negative effect on employee performance. The culture of professionalism has a significant positive effect on employee performance. The culture of togetherness has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: organizational culture, employee performance, transparency, thoroughness, dynamic, professionalism, togetherness.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi ini, tentu juga akan turut dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar bagi organisasi. Dengan adanya budaya organisasi, maka manajer akan bisa mempengaruhi setiap anggota organisasinya untuk berperilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu budaya organisasi juga merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kualitas dari organisasi. Dengan ini, hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sangatlah berpengaruh untuk kemajuan suatu organisasi, karena budaya organisasi berperan penting dalam pedoman kerja untuk meninggikan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Menurut Robbins (2006:296) hampir tidak ada kecurigaan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Tanpa adanya budaya organisasi, manajer perlu melakukan kontrol yang begitu ketat terhadap masing-masing perilaku anggotanya. Menurut Moeljono (2005:94) ada nilai-nilai budaya yang tidak tampak, namun kuat menggerakkan seluruh sistem. Nilai-nilai tersebut kemudian dikristalisasikan sehingga terbentuklah lima nilai budaya BRI. Adapun nilai-nilai budaya organisasi BRI adalah: Integritas, Profesionalisme, Kepuasan nasabah, Keteladanan, dan Penghargaan pada sumber daya manusia.

Budaya organisasi sering diindikasikan sebagai alasan nomor satu untuk gagal mencapai perubahan perusahaan yang diinginkan (Doppelt, 2003; Linnenluecke & Griffiths, 2010). Sementara alat, strategi, dan teknik mungkin ada, kegagalan terjadi karena budaya dan nilai fundamental dalam suatu organisasi tetap sama (Quinn & Cameron, 2006, hlm. 5) Juga studi yang berbeda telah menunjukkan (Freeman & Cameron, 1993; Jarnagin & Slocum, 2007) bahwa perubahan budaya yang sukses mungkin sangat bergantung pada nilai, norma dan ideologi budaya organisasi.

Strategi perusahaan seperti M&A adalah proses yang sangat kompleks menantang karena melibatkan perusahaan besar dari banyak aspek termasuk manajemen karyawan. Efeknya karyawan melalui masa percobaan ini sangat penting dan secara signifikan mempengaruhi adopsi budaya baru, proses perubahan itu sendiri, dan tingkat stress yang dialami karyawan (Appelbaum et al., 2000; Applebaum et al., 2007; Stahl & Voigt, 2005; Stahl & Voigt, 2008). Peneliti menjelaskan bahwa budaya perusahaan diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi dalam memastikan keberhasilan M&A karena sebagian besar perubahan global seperti M&A telah berdampak pada perilaku manusia dalam organisasi.

Penelitian Gordon dalam Sutrisno (2010:11) menjelaskan jika dihubungkan dalam segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Berbagai penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terutama terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian Arcaya Yudha (2013) yang meneliti PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dago yang mencerminkan 5 (Lima) nilai semangat kerja bank. Semua insan Bank diharuskan bertindak sesuai nilai-nilai pokok tersebut dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Sedangkan dalam penelitian (Furnham & Gunter, 1993) budaya organisasi yang kuat membangun komitmen organisasi yang kuat dan moral yang lebih tinggi yang berkontribusi pada efisiensi tinggi dan kinerja tinggi dan produktivitas. Sebagai perusahaan Grameephone (GP) anak perusahaan berbasis telekomunikasi terkemuka di Bangladesh, gagasan tentang nilai ada dalam diri setiap karyawan. Maka kepatuhan yang cukup besar terhadap budaya organisasi dalam setiap karyawan GP. Sebuah organisasi yang berpengalaman seperti GP mendefinisikan tujuan organisasi dan tujuan strategis untuk memenuhi visinya untuk masa depan organisasi (Mintzberg, 1987; Ohmae, 1982; Hamel dan Prahalad, 1994).

Dalam penelitian Yeti Kuswati (2020) yang meneliti PDAM Majalengka budaya organisasi dapat berfungsi sebagai tuntutan yang mengikat bagi para anggota karena secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Maka setiap individu dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat untuk membentuk sikap dan perilaku sesuai visi, misi, strategi organisasi. Dengan demikian, PDAM kantor di Kabupaten Majalengka membutuhkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi di PDAM Kabupaten Majalengka diharapkan dapat menginspirasi seluruh pegawai dan memberikan karakter khas PDAM kantor di Kabupaten Majalengka dan menjadi perwujudan untuk menarik kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pegawai.

Di Indonesia batik dibuat diberbagai daerah, terutama di Pulau Jawa. Jawa Tengah merupakan salah satu pusat kegiatan pembatikan. Dibandingkan dengan perbatikan dari daerah lain, batik dari daerah Jawa Tengah lebih halus pembatikannya. Setiap daerah pembatikan mempunyai keunikan dan ciri khas masing-masing, baik dalam rgama hias maupun tata warnanya. Sehingga kerajinan batik ini telah dikenal sejak zaman kerajaan Majapahit dan terus berkembang hingga kerajaan berikutnya. Adapun mulai meluasnya kesenian batik ini menjadi milik rakyat Indonesia dan khususnya suku Jawa ialah setelah akhir abad ke-XVIII atau awal abad ke-XIX. Batik yang dihasilkan ialah semuanya batik tulis sampai abad ke-XX dan batik cap dikenal baru setelah usai perang dunia kesatu atau sekitar tahun 1920. Kini batik sudah menjadi bagian pakaian tradisional Indonesia.

Sentra Industri Batik Masaran merupakan kawasan industri penghasil batik terbesar di Kabupaten Sragen. Batik Sragen berhasil membentuk ciri khas yang berbeda dari gaya Yogyakarta dan Surakarta. Batik Yogyakarta memiliki dasaran atau sogan putih dengan motif bernuansa hitam atau warna gelap. Batik Surakarta memiliki warna dasaran gelap dengan motif bernuansa putih. Wisatawan dapat dengan mudah membedakan batik Sragen dengan motif batik dari daerah lainnya. Para perajin batik di Sragen menuangkan karyanya ke berbagai jenis kain dengan berbagai teknik produksi. Wisatawan yang dating di desa wisata batik, wisatawan tidak hanya dapat berbelanja. Wisatawan juga dapat melihat proses pembatikan, penjemuran, pewarnaan, pemberian motif, dan oelapisan dengan jenis parafin.

Karya seni batik juga termuat ajaran etika dan keindahan yang berbentuk penampilan visual dan simbolisme hidup yang pada dasarnya dapat menuntun manusia menuju kesempurnaan dan jati diri yang sejati. Kaidah ini dimungkinkan, mengingat bahwa seni batik merupakan pengejawantahan jiwa dalam kehidupan yang selalu mewujudkan aksi dan reaksi serta secara kontinyu untuk mendapatkan penyelesaian masalah yang bijak dan baik sesuai kultur yang telah terbentuk (Sastramidjaja dalam Sarwono, 2008: 90). Dengan demikian kerajinan batik yang terdapat di Masaran memiliki motif-motif tertentu dengan makna simbolisme Jawa yang menentukan ciri khas. Sehingga motif atau corak batik yang diciptakan juga erat sekali hubungannya dengan budaya masyarakat setempat.

Dengan adanya perkembangan batik yang terdapat di Masaran Sragen, sehingga terdapat struktur organisasi yang mengelola batik. Tetapi hal itu masih terdapat sejumlah permasalahan, masalah tersebut yaitu penanganan SDM pada tenaga kerja karyawan pembatik terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Rendahnya daya saing industri batik juga dikarenakan lemahnya budaya organisasi di sektor tersebut. Sehingga dengan demikian perlu adanya penelitian pengaruh Budaya Organisasi yang dapat dijadikan model untuk peningkatan kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka dengan menggunakan data primer (kuesioner) yang kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Objek dalam penelitian ini adalah Batik Brotojoyo, Batik Dewi Ratih, dan Batik Aluna. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purpose sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu manajer dan karyawan. Kriteria responden yang dijadikan sampel antara lain : (1) karyawan aktif, (2) masa kerja minimal 2 tahun. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Transparasi (X1)

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	TR1	0.813	0.2706	Valid
2	TR2	0.708	0.2706	Valid
3	TR3	0.876	0.2706	Valid
4	TR4	0.305	0.2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel Budaya Transparasi X_1 seluruh indicator pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Ketelitian (X2)

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	KT1	0.432	0.2706	Valid
2	KT2	0.405	0.2706	Valid
3	KT3	0.845	0.2706	Valid
4	KT4	0.570	0.2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel Budaya Ketelitian X_2 seluruh indicator pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Dinamis (X3)

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	DN1	0.700	0.2706	Valid
2	DN2	0.931	0.2706	Valid
3	DN3	0.620	0.2706	Valid
4	DN4	0.501	0.2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel Budaya Dinamis X_3 seluruh indicator pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Profesionalisme (X4)

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	PR1	0.688	0.2706	Valid
2	PR2	0.690	0.2706	Valid
3	PR3	0.801	0.2706	Valid
4	PR4	0.554	0.2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel Budaya Profesionalisme X_4 seluruh indicator pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kebersamaan (X5)

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	KB1	0.639	0.2706	Valid
2	KB2	0.794	0.2706	Valid
3	KB3	0.780	0.2706	Valid
4	KB4	0.563	0.2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel Budaya Kebersamaan X_5 seluruh indicator pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

No	Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	KK1	0.652	0.2706	Valid
2	KK2	0.776	0.2706	Valid
3	KK3	0.765	0.2706	Valid
4	KK4	0.620	0.2706	Valid
5	KK5	0.534	0.2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh indicator pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha Pemanding	Keterangan
1	Budaya Transparansi	0.634	0.60	Reliabel
2	Budaya Ketelitian	0.706	0.60	Reliabel
3	Budaya Dinamis	0.672	0.60	Reliabel
4	Budaya Profesionalisme	0.615	0.60	Reliabel
5	Budaya Kebersamaan	0.644	0.60	Reliabel
6	Kinerja Karyawan	0.688	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel dinyatakan reliabel karena *cronbach's alpha* pada variabel Budaya Transparansi (X1), Budaya Ketelitian (X2), Budaya Dinamis (X3), Budaya Profesionalisme (X4), Budaya Kebersamaan (X5), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0.60.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp.Sig</i>	Kriteria	Keterangan
0.200	0.05	Normal

Berdasarkan tabel diatas bahwa *asymp.sig* (2-tailed) menghasilkan angka $0.200 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Budaya Transparansi	0.931	1.074	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Ketelitian	0.987	1.013	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Dinamis	0.900	1.111	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Profesionalisme	0.985	1.016	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Kebersamaan	0.965	1.037	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* >0.01 dan nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel	Nilai Signifikan	Sig.	Kesimpulan
Budaya Transparansi	0.05	0.412	Tidak terjadi heterokedastisitas
Budaya Ketelitian	0.05	0.804	Tidak terjadi heterokedastisitas
Budaya Dinamis	0.05	0.316	Tidak terjadi heterokedastisitas
Budaya Profesionalisme	0.05	0.072	Tidak terjadi heterokedastisitas
Budaya Kebersamaan	0.05	0.802	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel independen nilai signifikan >0.05 sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig
(Constant)	-14.300	-1.232	0.224
Budaya Tranparansi	0.327	2.108	0.040
Budaya Ketelitian	0.933	2.359	0.023
Budaya Dinamis	-0.680	-2.295	0.026
Budaya Profesionalisme	0.669	2.613	0.012
Budaya Kebersamaan	0.644	2.780	0.008
F	6.022	R Square	0.390
Sig.	0.000	Adjusted R Square	0.326

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -14.300 + 0.327(X1) + 0.933(X2) - 0.680(X3) + 0.669(X4) + 0.664(X5) + e \quad (1)$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat di artikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar -14.300 menunjukkan bahwa Budaya Transparansi (X1), Budaya Ketelitian (X2), Budaya Dinamis (X3), Budaya Profesionalisme (X4), dan Budaya Kebersamaan (X5) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 14.300. (2) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Transparansi (X1) yaitu sebesar 0.327. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Budaya Tranparansi mengalami perubahan 1 maka kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0.327. (3) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Ketelitian (X2) yaitu sebesar 0.933. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Budaya Ketelitian mengalami perubahan 1 maka kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0.933. (4) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Dinamis (X3) yaitu sebesar -0.680. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Budaya Dinamis mengalami perubahan 1 maka kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar -0.680. (5) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Profesionalisme (X4) yaitu sebesar 0.669. hal ini dappat diartikan bahwa apabila Budaya Profesionalisme mengalami perubahan 1 maka Kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar 0.669. (6) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kebersamaan (X5) yaitu 0.644. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Budaya Kebersamaan mengalami perubahan 1 maka Kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,644.

Jika nilai signifikan t memiliki nilai <0.05 atau 5% dengan membandingkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. (1) Nilai t hitung pada variabel Budaya Transparansi (X1) sebesar 2.108 dengan nilai signifikan sebesar 0.040 yang dibawah syarat signifikan <0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Transparansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). (2) Nilai t hitung pada variabel Budaya Ketelitian (X2) sebesar 2.359 dengan nilai signifikan sebesar 0.023 yang dibawah syarat signifikan <0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Ketelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). (3) Nilai t hitung pada variabel Budaya Dinamis (X3) sebesar -2.295 dengan nilai signifikan sebesar 0.026 yang dibawah syarat signifikan <0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Dinamis memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). (4) Nilai t hitung pada variabel Budaya Profesionalisme (X4) sebesar 2.613 dengan nilai signifikan sebesar 0.012 yang dibawah syarat signifikan <0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). (5) Nilai t hitung pada variabel Budaya Kebersamaan (X5) sebesar 2.780 dengan nilai signifikan sebesar 0.008 yang dibawah syarat

signifikan <0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kebersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis. Uji F dapat dikatakan signifikan apabila tingkat probabilitasnya <0.05 atau 5% dengan membandingkan Fhitung lebih besar dari Ftabel. Berdasarkan perhitungan yang dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai F sebesar $6.022 > 2.565$ dengan probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen (X) yang terdiri dari Budaya Transparansi, Budaya Ketelitian, Budaya Dinamis, Budaya Profesionalisme, dan Budaya Kebersamaan terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Nilai *Adjusted R square* yang ditunjukkan pada tabel diatas yaitu sebesar 0.326 (32.6%). Hal ini menyatakan bahwa Budaya Transparansi, Budaya Ketelitian, Budaya Dinamis, Budaya Profesionalisme, dan Budaya Kebersamaan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32.6% dan sisanya 39% dijelaskan oleh sebab lain.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2.108 > 2.012$ dan nilai signifikansi $0.040 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Transparansi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Nurmara Rahmatika, Kirmizi, dan Restu Agusti (2015) menyatakan bahwa Budaya Transparansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2.359 > 2.012$ dan nilai signifikansi $0.023 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Ketelitian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Arif Burhan, Ari Pradhanawati, dan Reni Shinta Dewi (2013). Dengan Kinerja Karyawan yang tinggi tercipta karena adanya inisiatif mencari langkah terbaik, menguasai job description, kemampuan terhadap hasil yang dicapai, ketelitian yang tinggi dari karyawan, kemampuan menyesuaikan tugas dengan perintah.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $-2.295 > 2.012$ dan nilai signifikansi $0.026 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Dinamis mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian dari Merta Kusuma, dkk (2016) yang menjelaskan bahwa mengikuti perkembangan zaman dan selalu update dapat meningkatkan kemampuan agar memperoleh kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2.613 > 2.012$ dan nilai signifikansi $0.012 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini didukung oleh penelitian Yocki Pramudya Ananda (2020) yang

menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2.780 > 2.012$ dan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kebersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai oleh penelitian Ari Vatenen (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Kebersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. PENUTUP

Hasil penelitian penulis yang berjudul “Analisis Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah” dapat disimpulkan sebagai berikut, Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Budaya Transparansi, Budaya Ketelitian, Budaya Dinamis, Budaya Profesionalisme, dan Budaya Kebersamaan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut, Budaya Transparansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Batik Masaran Sragen. Budaya Ketelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah. Budaya Dinamis memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah. Budaya Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah. Budaya Kebersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah.

Saran Bagi perusahaan, dengan adanya budaya organisasi yang berpengaruh positif seperti variabel Budaya Transparansi, Budaya Ketelitian, Budaya Profesionalisme, dan Budaya Kebersamaan menerapkannya bahkan dikembangkan untuk kemajuan dalam bersaing dengan industri lainnya. Dari hasil analisis data lima variabel independen yang telah diuraikan bahwa Budaya Dinamis mempunyai nilai negatif. Sehingga hal ini berarti bahwa pemimpin harus meningkatkan perubahan pembaruan terus-menerus dan mengelola industri dengan mengikuti zaman untuk bisa meningkatkan nilai di kalangan masyarakat dan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat dilakukan dengan memperbanyak jumlah responden dan dapat menggunakan variabel yang mendukung terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di pdam tirta taman sari kota madiun. Vol.6 No.1*(April).

- Ananda, Y. P. (2020). *Analisa pengaruh kompensasi , profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia*. 6(1).
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Astrah, S., Idris, M., Abdul, R., & Jaapar, A. (2015). Corporate Cultures Integration and Organizational Performance : A Conceptual Model on the Performance of Acquiring Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 591–595. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.407>
- Azizah, N. (2014). *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) MADYA MAKASSAR*. 1–14.
- Burhan, A., Pradhanawati, A., & Dewi, R. S. (2013). *Pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja pada pt. bpr setia karib abadi semarang*. 1–13.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18, 1314–1342.
- Harysetiawan, A. (2020). *Penataan desa kliwonan masaran sragen sebagai desa wisata batik*.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5, 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Koesmono, T. (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), 171–188. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Organizational culture. *Advance in Social Science, Education and Humanities Research*, 511(Yicemap 2019), 88–91. <https://doi.org/10.1115/JRC2017-2247>
- Novziransyah, N. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA MEDAN Nanda Novziransyah. *Jurnal Jumantik*, 2, 13–25.
- Rahmatika, N., Kirmizi, & Agusti, R. (2015). *PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Studi pada PT Angkasa Pura II)*. 3(2), 148–159.
- Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 75–88. <http://ijsoc.goacademica.com>

- Sari Dewi, A. R., & Hasniaty, S.E., M.Si, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Suseno, T. . H., & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik budaya organisasi, kemampuan adaptasi, dan kinerja usaha mikro kecil menengah. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 01(01), 90–110.
- Syardiansyah, Latief, A., Daud, M. N., Windi, & Suharyanto, A. (2015). *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District*. 849–857.
- Taurisa, C. M. (2001). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Deutscher Drucker Stuttgart*, 37(24), 79.
- Toha, M. (2017). *Analisis pengaruh profesionalisme, kedisiplinan, motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai otoritas jasa keuangan*.
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossain, S. M. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p63>
- Vatnenen, A. (2019). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Industri Batik Laweyan Surakarta)*.
- Weerts, K., Vermeulen, W., & Witjes, S. (2018). On Corporate Sustainability Integration: Analysing Corporate Leaders Experiences and Academic Learnings from an Organisational Culture Perspective. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.07.173>
- Wiradinata, M., & Mustamu, R. H. (2013). Analisis budaya organisasi pada perusahaan alas kaki. *Agora*, 1(1), 1–10.
- Yudha, A., Nurcahyanto, H., & Widowati, N. (n.d.). *Penerapan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dago Bandung)*. 1–10.