

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP EFEKTIVITAS
ORGANISASI PADA PT. MERAK MEKAR ABADI BOYOLALI**



Oleh :

AYYUBNA SUKMA SEMBADA
B 100 090 225

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP EFEKTIVITAS
ORGANISASI PADA PT. MERAK MEKAR ABADI BOYOLALI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AYYUBNA SUKMA SEMBADA
NIM : B 100 090 225
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal :

Surakarta, September 2013

Pembimbing Utama



Dra. Mabruroh, MM.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. H. Triyono, SE, M.Si.

ABSTRAK

Budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai utama yang dipercaya oleh anggota organisasi yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya secara efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara parsial dan secara simultan terhadap efektifitas organisasi

Penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang memfokuskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Penelitian dilaksanakan di PT. Merak Mekar Abadi di Boyolali. Populasi adalah seluruh karyawan PT. Merak Mekar Abadi di Boyolali yang berjumlah 437 orang. Sampel diambil sebanyak 81 orang yang diambil dengan teknik *random sampling*. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi ganda memperoleh persamaan garis regresi $Y = 87,533 + 0,156.X_1 + 0,317.X_2 + 0,169.X_3 + 0,180.X_4 + 0,284.X_5 + 0,152.X_6$. Persamaan menunjukkan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa: (1) Secara parsial variabel-variabel budaya organisasi yang terdiri dari aturan-aturan perilaku ($t_{hitung} = 2,326$), norma (3,757), nilai-nilai dominan (2,683), filosofi (2,340), peraturan-peraturan (3,237), dan iklim organisasi (2,114) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi; (2) Budaya organisasi yang terdiri dari aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara simultan terhadap efektivitas organisasi. Hasil analisis regresi ganda diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79,426 > 2,25$) diterima pada taraf signifikansi 5%; (3) Variabel norma berpengaruh dominan terhadap efektifitas organisasi. Hasil uji koefisien beta variabel norma (0,296) memiliki nilai koefisien beta yang lebih tinggi dibanding variabel lainnya.

Kata kunci: *efektivitas organisasi, budaya organisasi, perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, iklim organisasi*

A. Pendahuluan

Perusahaan sebagai sebuah organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Perusahaan mempunyai budaya yang dominan dan dianut seluruh anggota perusahaan. Budaya yang kuat adalah budaya dimana nilai-nilai dianut dengan kuat, ditata dengan jelas, dan dirasakan bersama secara luas. Budaya yang kuat menekankan para pekerja agar dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya-budaya tersebut.

Upaya membangun budaya dalam perusahaan tidak mudah, keragaman latar belakang budaya yang dibawa oleh karyawan menjadi halangan bagi perusahaan dalam menerapkan budaya perusahaan. Budaya perusahaan dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya.

Sikap karyawan terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Apabila karyawan memiliki nilai individual yang bertentangan dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat afeksi yang rendah. Demikian pula sebaliknya apabila karyawan memiliki nilai individual yang identik dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat afeksi yang rendah. Artinya sangat penting untuk melakukan perubahan budaya organisasi yang ditujukan untuk kemudahan beradaptasi dengan perubahan lingkungan perusahaan dan peningkatan keefektifan organisasi serta kinerjanya.

Penghayatan yang mendalam oleh individu terhadap nilai-nilai perusahaan berarti telah terjadi perubahan bersikap, berpikir dan bertindak. Tentunya perubahan sikap, perubahan cara berpikir dan bertindak akan mempengaruhi perubahan perilaku. Sedangkan perubahan perilaku akan mempengaruhi peningkatan keefektifan organisasi dan kinerjanya. Artinya jika terjadi proses pembiasaan bagi para anggota organisasi atas perubahan tersebut, itu berarti membentuk suatu kebiasaan yang diyakini secara luas oleh para anggota organisasi. Terjadinya perubahan budaya berarti mempengaruhi keefektifan organisasi dan kinerjanya untuk tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan fenomena di atas, serta mengingat pentingnya membangun budaya perusahaan yang merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian efektifitas organisasi perusahaan. maka di perlukan penelitian lebih jauh mengenai: **“Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Efektivitas Organisasi pada PT. Mekar Merak Abadi Boyolali”**.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas organisasi
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara parsial terhadap efektifitas organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara simultan terhadap efektifitas organisasi

4. Untuk mengetahui di antara variabel-variabel aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap efektifitas organisasi di PT. Mekar Merak Abadi.

C. Kerangka Pemikiran

1. Definsi Budaya Perusahaan

Budaya organisasi/perusahaan merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan *ekspeklasi*. (Ivancevich. dkk, 2007). Budaya organisasi menurut Kempton dalam Sopiah (2008) terbentuk, dikembangkan, diperkuat, atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Sopiah (2008) mengemukakan karakteristik atau dimensi budaya organisasi meliputi: a) Aturan-aturan perilaku, adalah bahasa komunikasi, terminologi dan kebiasaan yang dipergunakan oleh anggota organisasi; b) Norma, merupakan standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu yang dikenal luas sebagai norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain; c) Nilai-nilai dominan, adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota; d) Filosofi, kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai oleh pegawai dan pelanggan; e) Peraturan-peraturan, adalah aturan tegas dari organisasi; f) Iklim organisasi, adalah pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

2. Definisi Efektifitas Organisasi

Robbins (2006) mendefinisikan efektifitas organisasi sebagai suatu tingkat dimana suatu organisasi dapat merealisasikan tujuannya. Efektivitas organisasi merupakan suatu konsep menyeluruh yang menyertakan sejumlah konsep komponen. Konsep efektifitas organisasi tergantung pada teori sistem yaitu dimensi waktu yang juga penting. Dua kesimpulan utama dari teori sistem adalah: (1) kriteria efektifitas harus merefleksikan keseluruhan siklus input-proses-output, bukan hanya output, dan (2) kriteria efektifitas harus merefleksikan hubungan antara organisasi dan lingkungan luarnya.

Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena merupakan sumberdaya yang umum bagi semua organisasi. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, dan manajer/pimpinan harus mempunyai kemampuan lebih dari sekedar pengetahuan dalam hal penentuan kinerja individu. Indikator efektifitas organisasi menurut Smith (1997): Keuangan, Pelanggan, proses: internal, dan Inovasi.

3. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Efektifitas Organisasi

Semua organisasi mempunyai satu budaya dimana budaya tersebut mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi (Robbins, 2006). Budaya organisasi berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya, lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja. Adanya budaya perusahaan akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan

membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kultur atau kebiasaan memiliki implikasi terhadap kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan. Budaya organisasi yang sehat berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan survey yang bermaksud melakukan pengujian hipotesis dengan analisis statistik.

Hipotesis yang diteliti adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi
- H₂ : Diduga variabel budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi
- H₃ : Diduga variabel budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi
- H₄ : Diduga variabel norma berpengaruh dominan terhadap efektivitas organisasi

Definisi operasional dari variabel yang diteliti yaitu:

- 1) Budaya Perusahaan sebagai variabel X (variabel independen), yaitu pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh perusahaan sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam perusahaan. Budaya perusahaan diukur melalui 6 dimensi budaya organisasi meliputi (Sopiah, 2008):
 - a) Aturan-aturan perilaku (X_1), yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi
 - b) Norma (X_2), yaitu standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu yang dikenal luas sebagai norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain.
 - c) Nilai-nilai dominan (X_3), yaitu nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi.
 - d) Filosofi (X_4), yaitu kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai oleh pegawai dan pelanggan.
 - e) Peraturan-peraturan (X_5), yaitu aturan tegas dari organisasi pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi.
 - f) Iklim organisasi (X_6), yaitu keseluruhan perasaan meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

- 2) Efektivitas Organisasi sebagai variabel terikat (dependen), yaitu tingkatan perusahaan dalam merealisasikan tujuannya, yaitu kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data penelitian diperoleh langsung dari responden, yaitu mahasiswa akuntansi yang didapat dari kuisioner yang disebarakan oleh penulis. Teknik Analisis Data menggunakan: 1) Uji Instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas; 2) Uji asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas; dan Uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independennya.

E. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan program *SPSS versi 15.0* diperoleh hasil sebagai berikut (selengkapnya lihat Lampiran 10):

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis Regresi Berganda

	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	87,533		
Aturan-aturan perilaku	0,156	2,326	0,023
Norma	0,317	3,757	0,000
Nilai-nilai dominan	0,169	2,683	0,009
Filosofi	0,180	2,340	0,022
Peraturan-peraturan	0,284	3,237	0,002
Peraturan-peraturan	0,152	2,114	0,037
<i>Adjusted R²</i>	0,855		
F Statistik	79,426		0,000

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka persamaan garis regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 87,533 + 0,156.X_1 + 0,317.X_2 + 0,169.X_3 + 0,180.X_4 + 0,284.X_5 + 0,152.X_6$$

Persamaan menunjukkan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terdiri dari aspek aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi.

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan analisis regresi ganda memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79,426 > 2,25$) diterima pada taraf signifikansi 5%, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi secara total terhadap efektivitas organisasi dan hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Semakin baik budaya organisasi yang dianut, maka semakin tinggi efektivitas organisasi. Semakin kurang baik budaya organisasi yang dianut, maka semakin rendah efektivitas organisasi.

2. Pengaruh aspek-aspek budaya organisasi secara parsial terhadap efektivitas organisasi

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa secara parsial variabel-variabel budaya organisasi yang terdiri dari aturan-aturan perilaku ($t_{hitung}=2,326$), norma ($3,757$), nilai-nilai dominan ($2,683$), filosofi ($2,340$), peraturan-peraturan ($3,237$), dan iklim organisasi ($2,114$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi dan hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima.

- a. Pengaruh aturan-aturan perilaku terhadap efektivitas organisasi, semua karyawan harus mematuhi aturan yang sama. Pada akhirnya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- b. Pengaruh norma terhadap efektivitas organisasi, karyawan harus mampu melakukan penyesuaian terhadap norma yang berlaku didalam perusahaan. Jika penyesuaian ini berhasil maka proses internalisasi budaya organisasi telah berhasil dan positif dalam mendukung proses kerja dalam organisasi.
- c. Pengaruh nilai dominan terhadap efektivitas organisasi, para pekerja berupaya untuk menyesuaikan diri dengan nilai dominan yang dianut perusahaan. Jika nilai ini telah dapat diserap, maka nilai-nilai lain akan lebih mudah diintegrasikan ke dalam perilaku pekerja, sehingga proses pembentukan budaya dapat berhasil dan mendukung proses kerja.
- d. Pengaruh filosofi terhadap efektivitas organisasi, filosofi harus diterapkan dalam implementasi budaya organisasi:
- e. Pengaruh peraturan terhadap efektivitas organisasi, adanya peraturan, maka karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan dan menjunjung tinggi peraturan-peraturan tersebut. Penghormatan terhadap aturan ini akan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja.
- f. Pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas organisasi, iklim organisasi juga merupakan keadaan di tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasi

3. Pengaruh aspek-aspek budaya organisasi secara simultan terhadap efektivitas organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79,426 > 2,25$) diterima pada taraf signifikansi 5%, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara simultan terhadap efektivitas organisasi dan hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi mampu memberikan efek positif terhadap efektivitas organisasi.

4. Variabel norma berpengaruh dominan terhadap efektifitas organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien beta dapat diketahui bahwa variabel norma (0,296) memiliki nilai koefisien beta yang lebih tinggi dibanding variabel lainnya. Hal ini berarti norma merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap efektivitas organisasi dan hipotesis keempat (H_4) dinyatakan diterima. Norma merupakan faktor yang paling kuat yang membentuk budaya organisasi. Artinya tanpa norma yang dianut, maka budaya organisasi menjadi hilang.

F. Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi dan hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dianut, maka semakin tinggi efektivitas organisasi. Semakin kurang baik budaya organisasi yang dianut, maka semakin rendah efektivitas organisasi.

2. Secara parsial variabel-variabel budaya organisasi yang terdiri dari aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi masing-masing mampu memberikan efek positif terhadap efektivitas organisasi.
3. Budaya organisasi yang terdiri dari aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara simultan terhadap efektivitas organisasi. Artinya aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi mampu memberikan efek positif terhadap efektivitas organisasi.
4. Variabel norma berpengaruh dominan terhadap efektivitas organisasi. Artinya norma merupakan faktor yang paling kuat yang membentuk budaya organisasi. Artinya tanpa norma yang dianut, maka budaya organisasi menjadi hilang

G. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi karyawan, perlu menyesuaikan diri dengan budaya yang berlaku di perusahaan dan mampu menerapkan budaya dan mengikuti secara tulus budaya yang telah berlaku pada perusahaan
2. Bagi perusahaan, pimpinan harus mensosialisasikan terlebih dahulu budaya organisasi yang dianut, harus mampu menerapkan dan menanamkan budaya yang baik, agar budaya tersebut menjadi penopang kinerja perusahaan.
3. Bagi penelitian berikutnya, masih banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, misalnya komunikasi dalam organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich, Gibson, & Donnelly. 2005. *Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Robbins, P Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi dan aplikasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Siagian, Sondang P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Penerbit Bumi Aksara
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grassindo.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Wulantika, Lita. 2004. *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi*. Majalah Ilmiah UNIKOM Vol.7, No. 2