

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

ANDIKA HARDIANTO

B 100 130 037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA

PUBLIKASI ILMIAH

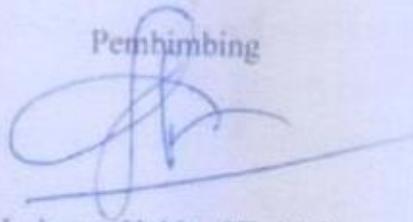
Oleh:

ANDIKA HARDIANTO

B.100.130.037

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Pembimbing



Lukman Hakim SE, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA

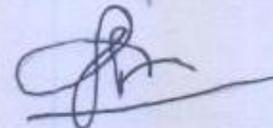
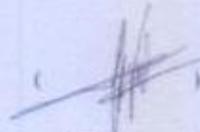
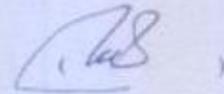
OLEH

ANDIKA HARDIANTO
B 100 130 037

Telah dipertalunkan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Padaharri Selasa, 12 November 2019
dandinyatakantelahmemenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Dra. Mabruroh, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Moehammad Nasir, MM.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Lukman Hakim SE, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk gelar keserjanaan disuatu 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 ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 07 November 2019

Penulis



ANDIKA HARDIANTO

B 100 130 037

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK LAWEYAN SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini Bertujuan Untuk Menganalisis Apakah ada pengaruh yang signifikan antara karakter Budaya Organisasi yang terdiri Profesionalitas, Agresivitas, Kreatifitas, Ketelitian, Keahlian, Keharmonisan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Batik Laweyan. Sampel dalam Penelitian ini adalah Karyawan Di Industri Batik Laweyan Di Kota Surakarta yang Berjumlah 40 Responden. Teknik Pengambilan Sample dalam Penelitian ini adalah dengan purposive sampling. Metode Analisa Data yang Digunakan adalah uji normalitas dan uji analisis linier berganda dengan uji t, uji f dan koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil pengujian Analisis regresi keenam variabel yaitu Agresivitas, Ketelitian, Nilai Keharmonisan Kerja, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Profesionalitas, inovatif dan keahlian. Pada Uji F Menunjukkan Bahwa Variabel Mempunyai pengaruh yang Signifikan Secara Bersama-sama.

Kata kunci : pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze whether there are significant differences between the organizational culture characteristics consisting of professionalism, aggressiveness, creativity, accuracy, expertise, work harmony, towards employee performance in the Laweyan Batik Industry. The sample in this study were 40 Employees in the Laweyan Batik Industry in Surakarta City. The sampling technique in this research is purposive sampling. Data Analysis Method used is normality test and multiple linear analysis test with t test, f test and coefficient of determination (R²). Based on the results of the sixth regression analysis variables namely Aggressiveness, Accuracy, Value of Work Harmony, has an influence on employee performance while Variables that have no influence on employee performance are Professionalism, Innovation and expertise. In the F Test Determine the approval of Variables Have Significant Support Together.

Keywords: effect of organizational culture on employee performance.

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan harus mempunyai sumberdaya manusia dengan potensi yang baik agar dapat dimanfaatkan sedemikian rupa guna meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Dalam perusahaan juga harus dapat mengatur anggotanya yakni dengan mengatur strategi yang matang nantinya dapat mempengaruhi

jalannya kerja bisnis perusahaan agar lebih baik. Salah satunya dengan variabel "budaya organisasi". Variabel ini sangat penting jika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja karyawan untuk setiap perusahaan atau organisasi pasti mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut dapat digali, dimiliki, dikembangkan dan seterusnya yang dianut oleh anggota perusahaan sebagai salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Sebagai contoh General Electric yang dikomandani Jack Welk. Dengan nilai pasar tertinggi didunia US \$ 328.11 milyar, GE meninggalkan saingan terdekatnya. Microsoft US \$ 284,43 milyar. Total target yang dikuasai penjualan mencapai US \$ 647,84 milyar, dengan penjualan US \$ 134,18 milyar, maka GE tetap raksasa yang tertua didunia (Mouljono 2005).

Pentingnya Budaya Organisasi menghadapi permasalahan harus memperhatikan budaya organisasinya sebagai langkah awal perubahan. Sebuah organisasi yang mengabaikan konsep budaya dalam organisasinya maka akan mengalami dampak buruk yang timbul di kemudian hari pada masyarakat modern sekarang ini perdebatan perlunya perhatian pada budaya organisasi tidak lagi bersifat relevan, justru yang akan timbul adalah bagaimana para manager dan pimpinan-pimpinan perusahaan mampu mengelola perusahaan dengan mengidentifikasi budaya organisasinya dalam rangka untuk mengembangkan serta mempertahankan agar perusahaan mampu tetap survive dalam mengikuti tuntutan zaman.

2. METODE

Sugiyono (2011:91) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pendapat lain dikemukakan oleh Sukandarrumidi (2006:50) yang menyatakan sampel sebagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data. Menurut Sugiyono (2011:96) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Cara pengambilan sampel dengan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Industri Batik Laweyan Surakarta. Sedangkan teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh yang mana jumlah sampel sesuai dengan jumlah populasinya karena jumlah sampel kurang dari 100 karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan regresi didapatkan koefisien determinasinya $R^2 = 0,708$ dapat dikatakan bahwa 70,8% variabel profesionalitas (X1), agresivitas (X2), inovatif (X3), ketelitian (X4), keahlian (X5) dan nilai keharmonisan (X6) mempengaruhi terhadap kinerja, sedangkan yang sisanya 29,2% disebabkan pengaruh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

3.1.1 Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 13,305 sedangkan Ftabel pada taraf signifikansi 5% adalah 2,61 ternyata F hitung lebih besar dari Ftabel maka H_0 atau hipotesis nol ditolak sehingga diambil kesimpulan variabel variabel profesionalitas (X1), agresivitas (X2), inovatif (X3), ketelitian (X4), keahlian (X5) dan nilai keharmonisan (X6) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

3.1.2 Uji t

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel variabel profesionalitas (X1), agresivitas (X2), inovatif (X3), ketelitian (X4), keahlian (X5) dan nilai keharmonisan (X6), maka akan dibahas sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji t

	Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	(Constant)	2,088		0,045
	Profesionalitas	0,576	2,000	0,568
	Agresivitas	2,723	2,000	0,010
	Inovatif	0,963	2,000	0,343
	Ketelitian	2,506	2,000	0,017
	Keahlian	1,063	2,000	0,295
	Nilai Keharmonisan	3,336	2,000	0,002

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel Profesionalitas (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi lebih dari 0,05) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya profesionalitas tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel agresivitas (X2) berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya agresivitas pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel inovatif (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi lebih dari 0,05) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya inovatif tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel ketelitian (X4) berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ketelitian pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel keahlian (X4) tidak berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi lebih dari 0,05) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya keahlian tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel keharmonisan (X6) berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan

signifikansi kurang dari 0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya keharmonisan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti hasil analisis data dari tabel di atas diperoleh bahwa variabel agresivitas (X2), ketelitian (X4) dan nilai keharmonisan (X6) berpengaruh positif terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05) sedangkan profesionalis (X1), inovatif (X3) dan keahlian (X5) tidak berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi lebih dari 0,05)

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi keenam variabel yaitu agresivitas (X2), ketelitian (X4) dan nilai keharmonisan (X6) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah profesionalis (X1), inovatif (X3) dan keahlian (X5). Berikut hasil pembahasan pengujian dilihat dari uji t.

Variabel Profesionalitas (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi lebih dari 0,05) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya profesionalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Susanto (2009), Soedjono (2005), Triagusta (2009), Hardipapo (2015), Isnandia (2016), H.Teman Koesmono (2005), Kiki (2005), Ariwibowo (2010) dan Lukman Hakim (2016) yang menyatakan perubahan faktor profesionalitas mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesional yang diberikan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan juga tinggi. Sedangkan berdasarkan hasil di lapangan perusahaan mengutamakan hasil pekerjaan yang bagus, pimpinan memberikan bantuan dalam penyelesaian tugas karyawan, mampu berkomunikasi antara karyawan dengan atasan dan memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan karyawan.

Variabel agresivitas (X2) berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima,

artinya agresivitas pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa agresivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Susanto (2009), Soedjono (2005), Triagusta (2009), Hardipapo (2015), Isnania (2016), H.Teman Koesmono (2005), Kiki (2005), Ariwibowo (2010) dan Lukman Hakim (2016) yang menyatakan perubahan faktor agresivitas mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi agresivitas yang diberikan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan juga tinggi. Dengan demikian perusahaan memberikan penghargaan apabila karyawan berprestasi, adanya kritik atas pekerjaan, adanya promosi bagi karyawan dan motivasi untuk mendorong karyawan dalam bekerja.

Variabel inovatif (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi lebih dari 0,05) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Susanto (2009), Soedjono (2005), Triagusta (2009), Hardipapo (2015), Isnania (2016), H.Teman Koesmono (2005), Kiki (2005), Ariwibowo (2010) dan Lukman Hakim (2016) yang menyatakan perubahan faktor inovatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi inovatif yang diberikan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan juga tinggi. Dengan demikian berdasarkan hasil di lapangan perusahaan meningkatkan ide-ide inovasi, pengembangan ide dan gagasan, melindungi karyawan terhadap resiko kerja dan menyelesaikan pekerjaan tidak memadamkan resiko besar/kecil.

Variabel ketelitian (X4) berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ketelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan hasil

penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Triagusta (2009), Hardipapo (2015), Isnania (2016), Ariwibowo (2010) dan Lukman Hakim (2016) yang menyatakan perubahan faktor profesionalitas mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketelitian yang diberikan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan juga tinggi. Dengan demikian berdasarkan hasil dilapangan perusahaan dapat memenuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan, meneliti dalam pelaksanaan kerja, memberikan petunjuk bagaimanacara kerja, memberikan kesempatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Variabel keahlian (X5) tidak berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi lebih dari 0,05) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya keahlian tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kelima yang menyatakan bahwa keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Susanto (2009), Soedjono (2005), Triagusta (2009), Hardipapo (2015), Isnania (2016), H.Teman Koesmono (2005), Kiki (2005), Ariwibowo (2010) dan Lukman Hakim (2016) yang menyatakan perubahan faktor keahlian mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keahlian yang diberikan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan juga tinggi. Dengan demikian berdasarkan hasil dilapangan perusahaan memiliki standar, bekerja dengan keahlian, bekerja dengan pengalaman dan bekerja dengan citrara seni.

Variabel keharmonisan (X6) berpengaruh terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya keharmonisan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis keenam yang menyatakan bahwa keharmonisan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Susanto (2009), Soedjono (2005), Triagusta (2009), Hardipapo (2015), Isnania (2016), H.Teman Koesmono (2005), Kiki (2005),

Ariwibowo (2010) dan Lukman Hakim (2016) yang menyatakan perubahan faktor keharmonisan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keharmonisan yang diberikan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan juga tinggi. Dengan demikian berdasarkan hasil di lapangan perusahaan membagi tugas yang adil pada karyawan, adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan, memiliki semangat kerjasama dan saling membantu.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diuraikan pada bab sebelumnya peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut: Variabel profesionalitas tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel agresivitas pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel inovatif tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ketelitian pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keahlian tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keharmonisan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Bagi perusahaan sebaiknya dalam menentukan dan mengatasi dalam hal adaptasi baik eksternal dan internal lebih menekankan pada karyawan untuk menjalankan pekerjaannya secara profesionalitas, agresivitas, inovatif, ketelitian, keahlian dan nilai keharmonisan. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti tidak hanya pada indikator budaya organisasi yaitu profesionalitas, agresivitas, inovatif, ketelitian, keahlian dan nilai keharmonisan.

DAFTAR PUSTAKA

- Longoria, A. Richard, 2005. Is interorganizational Collaboration always a good thing? *Journal of sociology and social welfare*.6(2005)
- Haryati, Sinta. Cholil Muhammad. 2015 pengaruh gaya kepemimpinan budaya organisasi, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Jurnal bisnis dan manajemen* Vol.15(1):hal.33-44.

- Patulak, Martin Effendi.Thoyib,Armanu.Surachman. Setiawan,Margono.2013.The Role of Organizational Commitment And Job Performance. Internasional journal of Education and Research Vol.3(9):hal,108-109.
- Greenberg J and Baron, 2001, *Behavior in Organizations*, Prentice Hall Inc, Seventh edition.
- Dewi Suryani dan Budiono 2016 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT, Kerta Rajasa Raya, *Universitas Negeri Surabaya*
- Moeljono, Djokosantoso, 2005, Good Corporate Government, *Jurnal Manajemen dan Bisnis, BENEFIT FE UMS*, Vol.9 no. 2 th 2005
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta: Salemba Empat Jakarta
- Marliana B Winanti “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribution, *Universitas Komputer Indonesia*
- Franklin Buisang, “Pengaruh Budaya Organisasi,Intensif Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kargil Minahasa Selatan.
- Anwar Ikhsan, “ Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. Volume 2. Nomor 1 Maret 2016
- Moeljono Djokosantoso, 2005, *Cultured: Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Kotter dan Haskett, 2006, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, PT. Prehalindo, Jakarta (terjemahan Benyamin Molan)
- Kotter, John P. and Heskett, James L., 1992, *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.
- Kreitner, Robert& Kinicki, Angelo, 2005, *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Companies, Inc. New York
- Koesmono, Teman H. 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 & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2