

JURNAL AKADEMIK PENDIDIKAN EKONOMI

Jurnal Hasil Penelitian

<https://www.ejournal.lppmunidayan.ac.id/index.php/ekonomi>

Print ISSN : 2460-0512
Online ISSN : 2686-374X

Keywords:

Kata kunci : Budaya, Organisasi, Kinerja, Karyawan

Korespondensi Penulis:
Nomor Tlp: 085241827313



Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Unidayan Baubau

Alamat: Jalan Dayanu Ikhsanuddin No.
124, Kode Pos 93721 Baubau, Sulawesi
Tenggara, Indonesia.

Email:
pendidikanekonomi@unidayan.ac.id

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BAUBAU

La Sariade

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Jalan Dayanu Ikhsanuddin No. 124 Baubau, Sulawesi Tenggara 93721, Indonesia

Email:

Abstract

The influence of organizational culture on employee performance at PDAM Baubau City. The formulations of the problem in this study were: (1) How big was the influence of organizational culture on employee performance at PDAM Baubau City, and (2) How big was the correlation between organizational culture and employee performance at (PDAM) Baubau City. The results showed that, the results of the analysis of simple linear regression analysis, obtained the equation $Y = a + bX$, namely $Y = 21.25 + 0.62$. So that we got the equation $Y = 21.25 + 0.62$. This showed that $a = 21.25$, meaning that the value if the organizational culture was considered constant, then the value of the organizational culture was 21.25; while $b =$ the magnitude of the regression coefficient was 0.62, meaning that if the value of organizational culture increased, the value of employee performance increased by 0.62. The increase in organizational culture was due to the value of the regression coefficient, which was positive, or had a strong influence between organizational culture on employee performance. Furthermore, the results from the formula (product moment) got $r = 0.53$ which meant that there was a strong enough relationship between organizational culture and employee performance at PDAM Kota Baubau. Judging from the contribution of organizational culture to employee performance, it was based on the result that the coefficient of determination (determinant) was 28.05%. This showed that the results of employee performance were influenced by organizational culture.

Intisari

Pengaruhnya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Baubau. rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1) Berapa besar pengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Baubau, dan (2) Seberapa besarnya korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja kariawan di (PDAM) Kota Baubau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hasil analisis dari analisis regresi linier sederhana, diperolehnya persamaan $Y = a + bX$ yaitu yaitu $Y = 21,25 + 0,62$. Sehingga di peroleh persamaannya $Y = 21,25 + 0,62$. Hal ini menunjukkan bahwa $a = 21,25$, artinya nilainya jika budaya organisasinya dianggap konstan, makah nilainya dari budaya organisasinya yaitu 21,25; sedangkan $b =$ besar keofesien regresinya 0,62 artinya jika nilainya budaya organisasinya meningkat makah, nilai kinerjanya karyawan peningkatan sebesar 0,62. Kenaikannya dari budaya organisasinya dikarenakan nilainya dari koefisien regresinya yaitu positif, atau mendapat pengaruhnya yang kuat antara budaya organisasinya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil dari melalui rumus (product moment) akan memperoleh $r = 0,53$ berarti ada hubungannya yang cukup kuat diantara budayah organisasi terhadap kinerjanya karyawan di PDAM Kota Baubau. Dilihat dari kontribusinya Budaya organisasi terhadap kinerjanya kariyawan didasarkan pada hasilnya koefisien determinasinya (penentu) sebesar 28,05%. Ini akan menunjukkannya bahwa hasilnya kinerja karayawan dipengaruhi budaya organisasinya.

Cara Mengutip:

La Sariade. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Baubau. *Jurnal Akademika Pendidikan Ekonomi*. Volume 9 Nomor 1. Halaman 1 -

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan prinsip ekonomi maka yang menjadi pelaku ekonomi diantaranya ialah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) adalah badan usaha yang mengelola sumber daya alam yang dalam pelaksanaannya berada dibawah pengawasan, dan pembinaan pemerintah daerah. Salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dibangun oleh pemerintah Daerah untuk mengelola sumber daya air diproduksi sebagai sumber air minum masyarakat yang memenuhi syarat kesehatan.

PDAM sebagai organisasi perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sentral utama atau penting dalam kemajuan organisasi. Maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut seperti PDAM Kota Baubau. Dengan demikian karyawan harus dimanajemen dengan baik agar terjadi peningkatan kinerja karena semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula keberhasilan organisasi dalam mencapai PDAM Kota Baubau tersebut. oleh karena itu budaya peningkatan kinerja karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan harus ditingkatkan baik karyawan manajerial maupun karwan teknisi.

Salah satu masalah yang di hadapi oleh karyawan PDAM Kota Baubau adalah kualitas sumber daya manusia yang rendah, sehingga di perlukan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan tugas pokoknya masing-masing karyawan dimana ditempatkan masing-masing baik karyawan baru maupun karyawan yang lama untuk menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan suatu pola dasar yang akan diterapkan, di tingkatkan atau di

kembangkan oleh suatu organisasi agar bisa mengatasi permasalahan yang timbul akibat penyesuaian terhadap lingkungan organisasi baik secara eksternal maupun intergrasi lingkungan internal yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi. pada penyesuaian organisasi terhadap lingkungannya harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia sesuai tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan budaya organisasi yang kuat untuk mengadapi tantangan perubahan teknologi yang setiap saat berubah-ubah yang memicu banyak pesaing yang menyediakan air minum masyarakat yang berkualitas sesuai standar Kesehatan. Menurut Kast (1985) budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja semua karyawan dan memiliki hubungan antara budaya dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan yang mempunyai nilai kualitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Enno Aldea (2017) Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja harus di capai oleh setiap karyawan, dengan adanya evaluasi kinerja karyawan berarti atasan memberikan perhatian kepada karyawan, dengan demikian tentunya akan meningkatkan semangat kerja karena dengan penilaian kinerja ini karyawan menegembangkan karirnya akan berpotensi promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Sebaliknya bagi karyawan yang tidak berprestasi akan mendapatkan, demosi dari perusahaan .

Begitu halnya pada PDAM Kota Baubau merupakan suatu Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang produksi dan distribusi air. Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Baubau diuntut dalam melaksanakan pekerjaan harus bekerja secara optimal dan memiliki prestasi kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal.

Mengingat pentingnya uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul *"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Baubau"*

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan bertempat di PDAM Kota Baubau. Penelitian ini populasinya berjumlah 126 orang, sedangkan sampelnya berjumlah 95 orang. sementara tehnik untuk mengumpul datanya digunakan dengan, obserfasi, angket dan dokumentasi, dan untuk datanya dianalisis sebagai berikut :

Analisis Regresi Linear Sederhana Adapun analisis regresi linear sederhana yang di gunakan adalah menggunakan rumus Sugiyono (2003:244):

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : variabel kinerja karyawan (variabel dependen)

X : variabel budaya Organisasi (variabel independen)

a : konstanta

b : koefisien regresi

nilai a dan b , dapat di tentukan dengan rumus :

$$b = \frac{(n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y))}{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)} \text{ dan } a = \frac{(\sum Y - b\sum X)}{n}$$

Analisis hubungan antara pengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$$r_{xy} = \frac{(n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber :Sugiyono (2001:204).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Baubau.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kinerja karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan adalah factor yang harus diperhatikan karena jika kinerja karyawan perusahaan tidak baik akan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusaan itu sendiri. Menurut prawirosonteno mengatakan bahwa kinerja merupakan pekerjaan suatu kelompok atau sebuah organisasi sesuai tanggung jawab dan kekuasaan masing-masing, namun saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan selagi tidak melanggar hokum, moral, dan etika.

Hasil perhitungan analisis kinerja karyawan pada PDAM Kota Baubau, telah memperoleh bahwa kinerjanya karyawan sebesar 28,09% dari 100% jumlah kinerja yang diinginkan. artinya kinerja karyawan pada PDAM Kota Baubau hanya cukup. Dengan demikian maka perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif, dan penerapan program pengembangan pegawai, pelatihan serta perencanaan karir yang terbuka. Karena dari data yang diperoleh dari kuesioner yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PDAM Kota Baubau masih terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya capaian belum 100%. Diantaranya adalah pegawai belum mampu mengemban pekerjaannya sebagai jawab atas pekerjaannya sendiri, selain

itu karyawan belum disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

2. Budaya Organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Baubau

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman yang perilaku dan pemecahan persoalan organisasinya.

Pengaruhnya Budaya Organisasi bisa dapat menciptakan kondisi akan dapat mendorong semua karyawan agar meningkatkan kinerjanya yang karyawan miliki. Sebab dengan memiliki budaya organisasi yang baik dan terarah dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dengan hasil yang maksimu. Jika tidak ada budaya organisasi pada suatu organisasi atau perusahaan, maka sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang direncanakan.

Dari hasil perhitungan mengenai budaya organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Baubau, diperoleh bahwa budaya organisasi sebesar 28,09% dari total 100% yang diharapkan. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan budaya organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Baubau cukup kuat. walaupun seperti itu perusahaan tentunya akan berusaha menaga atau selalu meningkatkan budaya organisasinya melalui berbagai faktor yang mempengaruhinya seperti yang telah tercantum di landasan teori. Masalanya sesuai data yang diperoleh melalui kuesioner yang kaitanya dengan budaya organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Baubau masih mempunyai beberapa hal yang menimbulkan budaya organisasinya belm mencapai 100%.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperolehnya persamaan $Y = a + bX$ yaitu $Y = 21,25 + 0,62X$. Sehingga di peroleh persamaannya $Y = 21,25 + 0,62X$. Hal ini menunjukkan bahwa $a = 21,25$, artinya nilainya jika budaya organisasinya dianggap konstan, makah nilainya dari budaya organisasinya yaitu 21,25; sedangkan $b = 0,62$ artinya jika nilainya budaya organisasinya meningkat makah, nilai kinerjanya karyawan peningkatan sebesar 0,62. Kenaikannya dari budaya organisasinya dikarenakan nilainya dari koefisien regresinya yaitu positif, atau mendapat pengaruhnya yang kuat antara budaya organisasinya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil dari melalui rumus (product moment) akan memperoleh $r = 0,53$ berarti ada hubungannya yang cukup kuat diantara budayah organisasi terhadap kinerjanya karyawan di PDAM Kota Baubau. hasil uji t tabel dengan kriteria pengujian pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 4,65. Setelah melalukan pengujian dengan hasil analisis statistik uji t maka kesimpulannya adalah nilai t_{hitung} , sebesar 6,08. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n - 2$ maka $dk = 95 - 2 = 93$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 4,65 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $(6,08 > 4,65)$ maka H_0 (hipotesis nol) di tolak dan H_a (hipotesis alternatif) di terima, yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Baubau.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan analisis data pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Baubau maka dalam bab ini peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dari analisis regresi linear sederhana, diperolehnya persamaan $Y = a + bX$ yaitu $Y = 21,25 + 0,62X$. Sehingga di peroleh persamaannya $Y = 21,25 + 0,62X$. Hal ini menunjukkan bahwa $a = 21,25$, artinya nilainya jika budaya organisasinya dianggap konstan, maka nilainya dari budaya organisasinya yaitu 21,25; sedangkan $b = 0,62$ beser keofesien regresinya 0,62 artinya jika nilainya budaya organisasinya meningkat maka, nilai kinerjanya karyawan peningkatan sebesar 0,62. Kenaikannya dari budaya organisasinya dikarenakan nilainya dari koefisien regresinya yaitu positif, atau mendapat pengaruhnya yang kuat antara budaya organisasinya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil dari melalui rumus (product moment) akan memperoleh $r = 0,53$ berarti ada hubungannya yang cukup kuat diantara budayah organisasi terhadap kinerjanya karyawan di PDAM Kota Baubau.
2. Setelah melakukan pengujian dengan hasil analisis statistik uji t maka kesimpulannya adalah nilai t_{hitung} , sebesar 6,08. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n - 2$ maka $dk = 95 - 2 = 93$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 4,65 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau ($6,08 > 4,65$) maka H_0 (hipotesis nol) di tolak dan H_a (hipotesis alternatif) di terima, yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Baubau.

Besarnya kontribusi atau sumbangan budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Baubau ditunjukan dengan hasil determinasi (penentu) sebesar 28,09%. Hasil ini menunjukkan kinerja karyawan sebesar 28,09%, di pengaruhi oleh budaya organisasi dari pada itu sisanya sebesar 71,91% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka peneliti sarankan kepada;

1. Karyawan harus berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.
2. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok dengan tujuan menciptakan budaya organisasi yang bagus dalam perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto Suharsimi, (2002). *Praktek Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 112.
- Enno Aldea Amanda (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun*, *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan* Vol 6 No 1 April 2017 Hlmm. 85-92

- Hasibuan,(2002;59).Unsur-unsur-yang-digunakan-dalam-penilaian-kinerja karyawan-1-Menurut-Hasibuan. <https://www.coursehero.com/>(di akses pada tanggal 21 Juni 2019 pukul 20.32 WITA).
- Kast, Freeman and Rosenzweig, 1985, Organizations and Management, A System and Contingency Approach, Mc Graw Hill Book company, New York, USA
- Sugiono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.