Volume 18, No. 2, Mei 2018 **p-ISSN 1410-9794**
e-ISSN 2597-792X

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta

Fera Nelfianti[1], Idah Yuniasih[2], Ary Iswanto Wibowo[3]
[1]ASM BSI Jakarta, fera.fnf@bsi.ac.id
[2]ASM BSI Jakarta, idah.idy@bsi.ac.id
[3]STIBA Nusa Mandiri, arysof123@gmail.com

ABSTRAK - Manusia yang berkualitas diukur dari hasil yang telah dicapainya selama ini, salah satunya dengan cara penilaian kinerja. Kinerja sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena kinerja merupakan salah satu upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kesediaan tingkat kemampuan tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Penulisan ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada YPI Cempaka Putih Jakarta. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan mengumpulkan data primer dari kuesioner yang di sebar ke responden yang ada di YPI Cempaka Putih. Manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan masukan untuk manajemen perusahaan dan juga sebagai bahan rujukan dan referensi masyarakat untuk dikembangkan lebih lanjut. Berdasarkan hasi penelitian kriteria yang berlaku pada analisis korelasi, maka hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja memiliki hubungan yang Sedang. Artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang cukup terhadap kinerja karyawannya. Dari uji hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan Positif terhadap kinerja karyawan.Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan Yayasan dapat lebih meningkatkan penanaman budaya organisasi terhadap karyawannya.
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT-*Human quality is measured from the results that have been achieved so far, one of them by way of performance appraisal. Performance is very important for the organization or company because the performance is one of the efforts in achieving the goals of the company itself .. Performance is a function of motivation and ability to complete the task or job of a person should have a degree of willingness and willingness of a certain level of ability. One of the factors affecting performance is organizational culture. Organizational culture is a mixture of values of beliefs and norms defined as patterns of behavior within an organization. Writing is intended to analyze the influence of organizational culture on employee performance at YPI Cempaka Putih Jakarta. The method used in this research is quantitative descriptive analysis by collecting primary data from Questionnaire that spread to the respondent in YPI Cempaka Putih. The benefits of this research are as input material for company management as well as reference material and community reference for further development. Based on the results of the research criteria applicable to the correlation analysis, then the relationship between Organization Culture with Performance has a Medium relationship. This means that Organizational Culture has a sufficient influence on the performance of employees .. From the Hypothesis test states that organizational culture*

have a significant and positive impact on employee performance. The result of research shows that there is influence between organizational culture on employee performance. Thus, it is expected that the Foundation can further improve the culture of the organization to its employees

Keywords : Organizational Culture, Job Performance

Naskah diterima : 22 Desember 2017, Naskah dipublikasikan : 15 Mei 2018

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah dan swasta saat ini sedang berupaya untuk menyesuaikan dan mengembangkan pola operasional serta strategi perusahaan guna menjawab tatangan kemajuan dari ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin lama semakin mempengaruhi perekonomian Indonesia. Pengembangan strategi dasar digunakan untuk membangun dan memberdayakan potensi manusia adalah mengembangkan kualitas sumber daya manusia guna menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi itu sendiri yang berdasarkan atas keterampilan teknis sehingga mampu menjadi pelaku pembangunan yang yang berkompeten berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan yang berkeadilan. Oleh karena itu pembangunan sumberdaya manusia harus dikedepankan untuk menghasilkan manusia yang berkualitas.

Manusia yang berkualitas tentu diukur dari hasil yang telah dicapainya selama ini, salah satunya dengan cara penilaian kinerja. Kinerja sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena kinerja merupakan salah satu upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Rivai (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang yang di nilai dari beberapa periode yang ditentukan. Menurut Mondy dan Noe (1996) budaya organisasi adalah sistem dari nilai dan keyakinan juga kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam sebuah organisasi untuk interaksi dengan formal dan menciptakan norma-norma perilaku yang menjadi budaya. Menurut Nawawi (2006), budaya organisasi adalah suatu nilai dan kepercayaan yang menjadi panutan utama yang di yakini dan dipegang oleh anggota organisasi untuk menjalankan organisisasinya. Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya sebuah organisasi tergantung dari perilaku banyaknya individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu budaya organisasi sangat penting karena merupakan sebuah nilai dan kebiasaan di dalam organisasi. Budaya organisasi akan memberikan kayawan perasaan kebersamaan, siapa mereka bagi perusahaan, rasa memiliki, dan tau bagaimana dan apa yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi. Dari berbagai definisi tentang budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem-sistem yang di yakini oleh keseluruhan anggota organisasi yang dapat dipelajari, dikembangkan serta diterapkan secara terus menetus yang nantinyamenjadi acuan karyawan dalam berperilaku untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di YPI Cempaka Putih Jakarta untuk mengetahui sebesar dan sejauh mana faktor budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawannya.

LANDASAN TEORI

Sedarmayati (2009) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sikap, keyakinan, nilai yang timbul dari dalam organisasi, secara sederhana budaya

organisasi adalah cara seseorang melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. Hal yang paling utama dalam berperilaku dalam sebuah organinisasi adalah nilai yang mengacu pada apa yang diyakini dan dilakukan. Gibson dkk (1996) mengemukakan bahwa kandungan dalam budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, dan ciri khas dari pola perilaku. Menurut pakar perilaku, budaya ditujukan pada suatu organisasi yakni kepribadian seperti apa yang dipunyai oleh individu-tersembunyi, bahkan relatif seragam yang memberikan arti, arah dan mobilisasi

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1994) ada sepuluh karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi yaitu:

1. Inisiatif individual
   Sebuah tingkat tanggungjawab, kebebasan dalam penyampaian pendapat. Tingkat tanggung jawab, dan keindepenan yang dimiliki oleh setiap individu
2. Toleransi terhadap resiko
   Batasan resiko yang diberikan kepada karyawan dalam bertindak agresif, berinovasi dalam berkarya
3. Pengarahan
   Bentuk jelas dari sebuah sasaran dan harapan yang di buat oleh organisasi Sejauh mana organisasi yang di tuangkan dalam bentuk kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian.
4. Integrasi
   Tingkat sejauh mana bagian- bagian dalam sebuah organisasi didorong untuk bekerja dengan terkoordinasi dan seberapa jauh rasa keterkaitan dan jiwa kerjasama dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan
5. Dukungan dari manajemen
   Tingkat sejauh mana komunikasipimpinan memberikan perintah dengan jelas kepada bawahan dalam melaksanakan tugas
6. Kontrol
   Jumlah peraturan yang ditetapkan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi, mengamati dan mengendalikan perilaku karyawan
7. Indentitas
   Tingkat sejauh mana karyawan mengetahui kemampuan dirinya dan mengidentifikasikan secara keseluruhan yang dibutuhkan organisasinya dari pada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional lainnya.
8. Sistem imbalan
   Tingkat sejauh mana pemberian imbalan didasarkan atas criteria kinerja karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik
   Tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka
10. Langkah pola komunikasi
    Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya menurut Ndraha (1997) ada sepuluh, yaitu:

1. Sebagai sebuah identitas dan citra dalam suatu kelompok masyarakat. Identitas ini terbentuk dari berbagai faktor yang terjadi seperti sejarah, kondisi geografis, sistem-sistem sosial, politik dan ekonomi, dan perubahan nilai-nilai dan norma-norma yang ada di dalam masyarakat.
2. Sebagai pengikat suatu masyarakat. budaya merupakan sebuah pengikat yang kuat sebagai bentuk kebersamaan seluruh anggota masyarakat.
3. Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber dari inspirasi, kebanggan, dan sumberdaya. Pada masa sekarang ini, budaya menjadi komoditi ekonomi, seperti wisata budaya yang sedang digalakkan oleh pemerintah.

4. Sebagai kekuatan penggerak. budaya terbentuk melalui proses belajar-mengajar maka budaya menjadi dinamis, tidak statis dan tidak kaku.
5. Sebagai sebuah kemampuan untuk mmbentuk nilai tambah dan nilai guna.
6. Sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan juga budaya menggariskan batas-batas toleransi social yang diyakini dan dijalankan masyarakat.
7. Sebagai warisan. Budaya disosialisasikan dan di ajarkan kepada generasi berikutnya untuk terus dilestarikan keberadaanya.
8. Sebagai substitusi formalisasi. Jika dalam sebuah organisasi dalam kelompok memliki budaya yang kuat maka akan meningkatkan tingkah laku yang konsisten sehingga seseorang akan melakukan tugasnya tanpa melalui perintah terlebih dahulu.
9. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan. Dilihat dari sudut ini, pembangunan seharusnya merupakan proses budaya.

Sebagai proses menjadikan bangsa setara dengan negara sehingga terbentuk negara yang berbangsa.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada dua hal yang sangat penting yang harus diperhatian dalam Pembentukan budaya organisasi menurut Tika dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) yaitu unsur-unsur dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri.

Selanjutnya menurut Tika dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) ada empat tahapan pembentukan budaya organisasi yaitu:

1. Tahap pertama yaitu terjadinya sebuah interaksi antara pimpinan, atasan atau pendiri organisasi dengan kelompok ataupun perorangan dalam sebuah organisasi
2. Tahap kedua yaitu dari interaksi yang dilakukan untuk menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai dan asumsi.
3. Tahap ketiga yaitu bahwa artifak, nilai dan asumsi akan diimplementasikan dan diterapkan sehingga membentuk sebuah budaya organisasi
4. Tahap empat yaitu dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran dan pemahaman kepada anggota baru dalam organisasi sehingga budaya organisasi akan terjadi secara berkesinambungan.

Pengertian Kinerja

Kinerja yaitu hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Nawawi (2006), kinerja adalah suatu fungsi kemampuan seorang pekerja dalam menerima dan melaksanakan tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan yang dilakukan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan kerja yang di usahakan seorang pekerja. Menurut Sedarmayanti (2009) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka sebuah upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan dengan cara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan etika dan moral.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam sebuah organisasi, agar memiliki kinerja yang baik, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan Faktor-faktor tersebut menurut Wibowo (2007) adalah:

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai. Faktor ini mendefinisikan bagaimana suatu organisasi diatur untuk melakukan sesuatu hal sehingga lebih memiliki sifat yang berorientasi pada manfaat dari pada sekedar hanya pernyataan tentang misi organisasi itu sendiri.
2. Manajemen Strategis. Merupakan serangkaian keputusan dan tindakan

yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi yang dirancang agar tujuan organisasi dapat tercapai. Manajemen strategis mengandung pokok pikiran dalam garis besar tentang apa dan bagaimana tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi di masa depan.

3. Manajemen sumber daya manusia. Faktor MSDM merupakan salah satu faktor yang harus di perhatian, dimulai dari penentuan kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, mengkomunikasikan nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan, dengan cara menggunakan survey sikap secara reguler, penilaian formal terhadap staf, melakukan bila memungkinkan dilakukan promosi internal, kebijakan keamanan kerja, dan penggunaan elemen merit dalam hal system pengupahan staf.
4. Pengembangan organisasi. Berkepentingan dengan perencanaan dan implementasi program dirancang untuk memperbaiki efektivitas organisasi yang dengan pengembangan tersebut organisasi berfungsi dan mengelola perubahan.
5. Konteks organisasi. Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana atau tindakan manajerial. Struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal maupun internal.
6. Desain kerja. Spesifikasi dari isi, metode, dan hubungan pekerjaan yang bertujuan untuk memuaskan persyaratan teknologi dan organisasional seperti halnya persyaratan sosial dan pribadi pemegang kerja.
7. Fungsionalisasi. Merupakan faktor yang konstekstual dan secara langsung mempengaruhi proses desain dan operasional manajemen kinerja.
8. Budaya. Merupakan alat perekat yang mempersatukan suatu organisasi dengan manajemen kinerja yang dimiliki. Filosofi dan desain tidak terelakkan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya manajemen.
9. Kerjasama. Dalam organisasi berdasarkan tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi. Keberhasilan tim sangat ditentukan oleh kemampuan bekerja sama.

Unsur-unsur Kinerja

Menurut Nawawi (2006:67) dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan terdapat 5 unsur kinerja yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja yang telah dicapai oleh individu
2. Kualitas hasil kerja yang telah dicapai oleh individu
3. Jangka waktu dalam pencapaian hasil kerja
4. Tingkat Kehadiran dan kegiatan yang dilakukan selama hadir ditempat kerja
5. Kemampuan dalam bekerjasama

Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yangmenjadi gambaran tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Indikator kinerja harus sesuatu yang akan dihitung dan dapat diukur serta digunakan sebagai dasar untuk melihat atau menilai tingkat kinerja, baik dari dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. (Sedarmayanti, 2009)

Menurut Hersey et all dalam Wibowo (2007:77) terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1. Tujuan
   Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang, Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok atau organisasi
2. Standar
   Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak akan diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai
3. Umpan balik
   Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan adanya umpan balik, dapat dilakukan perbaikan dari hasil evaluasi kinerja
4. Alat atau sarana
   Alat atau sarana yang digunakan merupakan faktor penunjangnyang sangat penting yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan baik sukses.
5. Kompetensi
   Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mampu menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan sesuai. Kompetensi memungkinkan seseorang menyelesaikan dan mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan
6. Motif
   Motif merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu seperti insentif, pengakuan, kebebasa melakukan pekerjaan, umpan balik dan lain-lain
7. Peluang
   Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Metode Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009) Metode penilaian kinerja ada dua yaitu:

1. Metode penilaian yang berorientasi dari masa lalu, teknik yang sering dipakai adalah:

a. Skala peringkat
   Para penilai harus melakukan penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala yang sudadh ditetapkan seperti kemandirian, hasil kerja, inisiatif, kerjasama, mulai dari hal yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
b. Daftar cek
   Metode penilaian ini berdasarkan dari sejumlah pertanyaan yang berisi beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu dan dilakukan cek jika memenuhi kriteria
c. Metode dengan pilihan terarah
   Metode ini dirancang untuk meningkatkan penilaian secara objektif dan mengurangi penilaian secara subjectifdalam melakukan proses penilaian.
d. Metode kejadian kritis
   Metode yang didasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan.
e. Metode catatan prestasi
   Metode ini yaitu metode penyempurnaan dari metode peristiwa kritis, misalnya penilaian terhadap penampilan karyawan, kemampuan dalam bicara, peran kepemimpinan yang dimiliki dan aktivitas yang dilakukan yang berhubungan dengan pekerjaan.
f. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku
   Metode penilaian ini dilihat dari hasil prestasi kerja karyawan yang telah dicapai dalam satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku yang telah dilakukan.
g. Metode peninjauan kembali kelapangan
   Penyelia turun kelapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM untuk meninjau kinerja karyawan.

h. Tes kinerja dan observasi
Metode ini mendasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.
i. Pendekatan Evaluasi Komparatif
Metode ini dilakukan dengan melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang juga melakukan kegiatan sejenis.

2. Metode penilaian yang berorientasi pada masa depan, yang digunakan dengan empat cara yaitu:

a. Penilaian diri
Teknik ini di gunakan apabila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri dengan cara karyawan menilai diri sendiri agarlebih mengenal kekuatan dan kelemahannya.
b. Penilaian Psikologis
Dilakukan oleh psikolog untuk menilai potensi seorang karyawan untuk waktu yang akan datang, diutamakan untuk keputusan penempatan dan pengembangan, promosi dan lain-lain.
c. Pendekatan Manajemen berdasarkan pada sasaran
Teknik ini dilakukan dengan cara karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan dari pelaksanaan kerja untuk waktu yang akan datang, dan penilaian kinerjapun dilakukan secara bersama-sama pula setelah periode waktu yang ditetapkan selesai.
d. Pusat Penilaian
Penilaian yang dilakukan dengan melalui serangkaian teknik penilaian yang telah di buat dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui kemampuan dan potensi seseorang dalam melakukan tanggungjawab yang lebih besar.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini adalah Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan pada YPI Cempaka Putih yang beralamat di Jalan Rempoa Raya Perintis No.1B Kelurahan Bintaro Kecamatan Pesanggarahan Jakarta Selatan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta yang berjumlah 47 karyawan.

Pada penelitian ini akan dilakukan teknik sampling Jenuh, dengan menjadikan Seluruh Populasi Menjadi responden.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Metode Kuesioner
Kuesioner yang dibuat adalah pilihan yang di mana setiap item pernyataan yang disediakan 5 (lima) jawaban dengan skor menggunakan skala Likert.
2. Dokumentasi
Metode dokumentasi penulis gunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan budaya organisasi, dan kinerja karyawan

Tabel 1 menunjukkan definisi operasional variabel penelitian.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Budaya Organisasi

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket/kuesioner. Kesahihan mempunyai arti bahwa kuesioner atau angket yang dipergunakan untuk penelitian ini mampu untuk mengukur item yang ditentukan untuk di ukur. Suatu kuesioner dikatakan bisa valid (handal) jika hasil jawaban seseorang terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten dari item ke item. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung dapat diambil dari output SPSS Cronbach Alpha yang terdapat pada kolom Corrected-item Total Correlation. Sedangkan nilai r tabel dengan Responden berjumlah 47 adalah validitas r $\geq$0,288 dikatakan valid sedangkan r $\leq$0,288 tidak valid.

.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan disusun sebanyak item pernyataan yang disebar kepada 47 orang staf yayasan yang terdiri dari staf administrasi, bagian umum, staf keuangan dan staf guru sebagai responden.

Uji Realibilitas Budaya Organisasi

Hasil uji reliabililtas pada variabel budaya organisasi, berdasarkan tabel tersebut variabel budaya organisasi yang ada dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* = 0.855 (≥ 0.600) sehingga dari penelitian ini dapat disimpulkan juga semua butir pertanyaan yang valid memiliki kehandalan atau konsistensi dalam mengukur variabel budaya organisasi.

Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Hasil uji reliabililtas pada variabel kinerja karyawan berdasarkan tabel tersebut variabel Kinerja yang terdapat dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* = 0.888 (≥ 0.600), sehingga dapat disimpulkan juga semua butir pernyataan yang valid memiliki kehandalan atau konsistensi dalam mengukur variabel kinerja karyawan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Deskripsi	Dimensi
Budaya Organisasi	Budaya organisasi yaitu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan kekhasan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 1994)	1. Inisiatif Individual 2. Toleransi terhadap resiko 3. Pengarahan 4. Integrasi 5. Dukungan Manajemen 6. Kontrol 7. Indentitas 8. Sistem Imbalan 9. Toleransi terhadap Konflik 10. Langkah pola Komunikasi
Kinerja	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2007)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat/ Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang

PEMBAHASAN

Tabel 2 menunjukkan, nilai korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di YPI Cempaka Putih adalah sebesar 0,489. Berdasarkan kriteria yang berlaku pada analisis korelasi, maka hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja memiliki hubungan yang sedang. Artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang yang cukup besar terhadap kinerja karyawannya diluar faktor-faktor lainnya.

Dari penelitian yang dilakukan, dapat dilihat di tabel 3 untuk melihat garis regresi diperoleh persamaan garis sebagai berikut:

$$Y = 33{,}570 + 0{,}375X$$

Keterangan:
Y = Kinerja Karyawan
X = Budaya Organisasi

Nilai konstan sebesar 33,570 memberikan arti bahwa setiap terjadi penambahan 1% budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 37,5%.

Dari hasil di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada YPI Cempaka Putih.

Jika dilihat dari tabel 5, anova menunjukkan nilai signifikan dari hasil uji F sebesar 0,000 ≤0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 menunjukkan koefisien determinasi (R^2) pada persamaan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada YPI Cempaka Putih, memiliki koefiesien determinasi (R^2) sebesar 0,239 artinya.

Budaya organisasi berpengaruh sebesar 23,9% terhadap Kinerja karyawan di YPI Cempaka putih, untuk 76,1% nya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3. Tabel Korelasi

		BudayaOrganisasi	Kinerja
BudayaOrganisasi	Pearson Correlation	1	,489**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	47	47
Kinerja	Pearson Correlation	,489**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Tabel 4. Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,570	9,152		3,668	,001
	BudayaOrganisasi	,375	,100	,489	3,758	,000

a. Variabel Terikat: Kinerja

Tabel 4. ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346,762	1	346,762	14,119	,000[a]
	Residual	1105,196	45	24,560		
	Total	1451,957	46			

a. Prediktor: BudayaOrganisasi
b. Variabel Terikat: Kinerja

Sumber: Data primer yang telah diolah.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,489[a]	,239	,222	4,95580	1,685

a. Prediktor: BudayaOrganisasi
b. Variabel Terikat: Kinerja

Sumber: Data primer yang telah diolah.

Hasil pengujian menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk tercapainya kinerja karyawan. Jika budaya organisasi positif maka pencapaian kinerja karyawanpun akan lebih efektif, sedangkan sebaliknya, jika budaya organisasi negatif, maka pencapaian kinerja yang baik tidak akan maksimal.

Dari hasil pengujian determinasipun dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi sebesar 23.9% terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitan ini seperti motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan beberapa faktor lain memiliki kemungkinan besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di YPI Cempaka Putih (Rambe & Setyawati, 2015).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada YPI Cempaka Putih Jakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari uji koefisien determinasi analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang sedang dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, masih ada beberapa kekurangan yang hendaknya harus diperbaiki, sepeti:

1. Sebaiknya yayasan lebih mensosialisasikan bentuk budaya organisasinya tidak hanya kepada staf tetap namun juga kepada staf honor, yang nantinya akan tercipta harmonisasi antara organisasi dan anggotanya.
2. Sebaiknya karyawan lebih meningkatkan kerjasama sesama karyawan karena dari hasil penelitian, kerjasamanya masih kurang terjalin antar karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Brahmasari. Ida Ayu & Agus Suprayetno. 2008. 'Pengaruh Motivasi Kerja, kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 10. No.2.

Gibson, Ivancevich &Donnelly. 1996. *Organisasi Edisi Kedelapan*. Binarupa Aksara. Jakarta

Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjahmada University Press. Yogyakarta

Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta

Rambe, D., & Setyawati, I. (2015). Managing Stress To Improve The Human Resources Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, *4*(8), 24-28.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber daya manusia dari teori kepraktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Rivai, Veithzal. & Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke praktek*. RajaGrafindo Persada. Jakarta

Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi Edisi Ketiga*. Arcan. Jakarta

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuanttatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Wibowo. 2007 *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta: Pelajaran. 2017. *Budaya Organisasi*. www.pelajaran.co.id. http://www.pelajaran.co.id/2017/28/pengertian-budaya-organisasi-fungsi-ciri-tipe-contoh-dan-teori-budaya-organisasi