

BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR PEMBENTUK KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTA MUARO KABUPATEN TEBO

M. Ade Saputra^{1*}, Hasdani², Nanik Istianingsih³, Ariyanto⁴

^{1,2,3,4} Ilmu administrasi Bisnis, STIA Setih Setio Muara Bungo, Indonesia

saputrahawid@gmail.com, hasdani2020@gmail.com, nanikistianingsih1324@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Jumlah populasi dan sampel adalah sebanyak 76 orang pegawai dengan teknik penarikan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan Model Regresi Linier sederhana. Hasil penelitian diperoleh pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Uji determinasi memperoleh nilai 7,4 % kontribusi yang diberikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, masuk pada kategori sangat lemah.

Kata Kunci: budaya organisasi; kinerja; perumda

Abstract: This research aims to test and analyze the influence of organizational culture on the performance of employees of Perumda Tirta Muaro Tebo Regency. The number of population and sample is as many as 76 employees with saturated sampling withdrawal techniques. Data analysis techniques use a simple Linear Regression Model. The results of the study had a positive and significant influence on organizational culture on employee performance. The determination test scored 7.4% of the contributions made by organizational culture to employee performance, entering into a very weak category.

Keywords: *organizational culture; performance; perumda*

Article History:

Received: 07-01-2022

Revised : 12-01-2022

Accepted: 20-01-2022

Online : 23-01-2022

Copyright © 2022 JMSR

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kemampuan terbaiknya dalam kinerja pegawai yang berkualitas memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya dan professional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya Organisasi mempunyai organisasi (Arifin, 2018). Budaya kepribadian, seperti halnya individu. Budaya organisasi dapat membantu kinerja Kepribadian tersebut adalah budaya pegawai dalam suatu organisasi, organisasi. Budaya organisasi karena menciptakan suatu tingkat merupakan sistem penyebaran motivasi yang luar biasa bagi kepercayaan dan nilai-nilai yang pegawai untuk memberikan berkembang dalam suatu organisasi

dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya (Istianingsih et al., 2018). Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu apabila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Suwaryo et al., 2016).

Budaya organisasi di perusahaan merupakan faktor penting seperti upaya pimpinan menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja pegawainya. Sejalan dengan pemahaman tersebut diatas maka keberhasilan perusahaan lebih ditentukan oleh kesadaran anggota perusahaan untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etikal, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama. Disamping itu potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substansi, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kerja sama.

Dalam menjalankan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) oleh pemerintah daerah tentunya memiliki pegawai yang membantu dalam pelaksanaan pemenuhan kebutuhan masyarakat terhadap air bersih. Tercapainya hasil kerja yang optimal tentunya memerlukan kerja sama yang baik serta pemenuhan dari tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai yang ada. Pemenuhan tugas pokok dan fungsi ini dalam pelaksanaannya sangat dipengaruhi

oleh budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan tersebut (Sartika & Kusumaningrum, 2016).

Sesuai dengan pengertian Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) yang merupakan usaha pemerintah dalam memberikan layanan kebutuhan air bersih kepada masyarakat yang dikelola oleh pemerintah kabupaten/kota masing-masing. Namun pada era modern pada saat ini banyak kemudahan untuk memperoleh air selain mengandalkan (PERUMDA), hal ini seperti memanfaatkan sumur galian maupun sumur bor. Selain itu dalam hal pengelolaan air bersih bagi masyarakat yang dilaksanakan oleh (PERUMDA) permasalahan yang terjadi saat ini adalah seperti belum dapat terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan air minum bersih baik secara kuantitas maupun kualitas, padahal Indonesia adalah negara kepulauan yang melimpah akan sumber air tanah, hal ini tentunya mencerminkan kegagalan dari pemaksimalan kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) sehingga menyebabkan kekecewaan pada pelanggan.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Muaro Kabupaten Tebo yang kegiatannya menyediakan air bersih bagi masyarakat yang berada pada area sekitarnya, hingga saat ini kondisi permasalahan yang terjadi akibat kesalahan komunikasi antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan Perusahaan Umum Daerah Air

Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo, sehingga hal ini menyebabkan terjadinya pola komunikasi yang kurang baik dalam lingkungan internal Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo yang berakibat terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja merupakan salah satu aspek didalam organisasi yang telah lama mendapat perhatian pakar manajemen dan perilaku organisasi. Robbins salah satu nya mengemukakan keberhasilan dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Apabila kinerja itu tinggi maka akan mencapai tujuan organisasi yang memadai, sebaliknya jika rendah maka akan mencapai tujuan yang kurang memadai. Secara sederhana kinerja diartikan sebagai suatu tampilan hasil dan perilaku kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Larasati, 2018).

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- a. Kuantitas. Merupakan jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.

- b. Kualitas. Merupakan mutu yang harus dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Moniharapon, 2018). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya (Tran, 2017).

Adapun indikator budaya organisasi yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

- a. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
- c. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
- d. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
- e. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
- f. Komitmen pegawai secara keseluruhan terhadap organisasi.
- g. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong

untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.

- h. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian menurut tingkat eksplanasi (penjelasan), yaitu penelitian asosiatif atau hubungan, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Jenis data dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang dibuat kuantitatif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 76 orang yaitu seluruh pegawai Perumda Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana dengan Defenisi

Operasional Variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Budaya Organisasi (Umar, 2008)	1. Keleluasaan Keja	Likert
		2. Toleransi	
		3. Kejelasan	
		4. Upaya Organisasi	
		5. Dukungan Atasan	
		6. Komitmen Pegawai	
		7. Konflik	
		8. Pola Komunikasi	
2	Kinerja Pegawai (Robbins, 2006)	1. Kuantitas	Likert
		2. Kualitas	
		3. Ketepatan Waktu	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo merupakan sebuah layanan yang mendistribusikan air bersih kepada masyarakat Kabupaten Tebo, PDAM Tirta Muaro Kabupaten Tebo merupakan pemecahan dari Perusahaan Daerah Air Minum Pancuran Telago Bungo Tebo, pemecahan ini terjadi dikarenakan pemekaran wilayah Kabupaten Tebo dari Kabupaten Bungo.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bagian ini memberikan gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
1	Laki – Laki	66	86.8
2	Perempuan	10	13.2
Total		76	100.0

Sumber : Data Diolah, 2021

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada bagian ini memberikan gambaran umum mengenai identitas responden ditinjau berdasarkan kelompok usia yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jml (Orang)	(%)
1	25 - 30	14	18.4
2	30 – 40	42	55.3
3	40 - 50	20	26.3
Total		76	100.0

Sumber : Data Diolah, 2021

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini akan disajikan tabel yang menggambarkan secara umum identitas responden ditinjau dari tingkat pendidikannya , yaitu :

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA	54	71.1
2	D3	5	6.6
2	Srta		
2	Satu	17	22,4
Total		76	100.0

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner dengan hasil seluruh item butir pernyataan dinyatakan valid dan realibel.

Uji Hipotesis

Uji t atau uji signifikan secara parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ maka hipotesis diterima, dalam hal ini variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{tabel} < t_{tabel}$ dan $sig > 0.05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui perhitungan SPSS, maka diperoleh hasil pada table 5:

Tabel 5 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,108	5,979		6,040	,000
Budaya Organisasi	,162	,067	,272	2,430	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel kualitas produk memiliki nilai thitung $>$ ttabel yaitu ($2.430 > 1.992$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima atau budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai $\alpha = 0.05$ dengan menggunakan pengujian dua sisi, maka nilai α harus dibagi dua yaitu ($\alpha/2$) atau $0.05/2 = 0.025$. Dengan ketentuan nilai t tabel menjadi sebesar 0.025 dan degree of freedom/df = $n - 1$ atau $df = 76 - 1 = 75$ maka ditemukan nilai pada ttabel sebesar 1.992.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini variabel independen adalah budaya organisasi (X), sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y). Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji R²
(Koefisien Determinasi)

Model Summary			
Mod el	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,272 ^a	,074	,061

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Data Dioalah, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* ialah sebesar 0.074. hal ini menunjukkan bahwa variabel

budaya organisasi secara keseluruhan memberikan kontribusi sebesar 7.4% terhadap kinerja.

Budaya organisasi pada penelitian ini dibentuk oleh 8 indikator yaitu: keleluasaan kerja, toleransi, kejelasan, upaya organisasi, dukungan atasan, komitmen pegawai, konflik dan pola komunikasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan. Namun kontribusi dari variable budaya organisasi terhadap kinerja hanya 7,4% berada dalam kategori sangat lemah.

Hal ni mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang bernilai positif tidak terbentuk dengan baik seperti pada indicator keleluasaan kerja, toleransi dan komitmen pegawai. Tetapi justru indicator yang memicu hal negative cenderung muncul seperti tidak ada dukungan atasan, tidak ada kejelasan tidak ada upaya oranisasi, banyaknya konflik dan pola komunikasi yang buruk. Hasil penelitian ini relevan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lulo Jumrin dan Fathurrohman, dengan hasil yaitu "budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum."

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air

Minum (PERUMDA) Tirta Muaro Kabupaten Tebo, hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung > ttabel yaitu (2.430 > 1.992) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

Saran

Bagi Pihak Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Bagi pihak (PERUMDA) Tirta Muaro Kabupaten Tebo hendaknya mempunyai satandar kinerja untuk karyawan/pegawai, Sehingga dengan adanya satandar kinerja tersebut karyawan/pegawai dapat bekerja lebih efektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti kepada Pembimbing satu dan dua, serta seluruh teman dan keluarga sehingga terselesaikannya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMPN 2 Paciran*.
- Francischeto, L. L., & Neiva, E. R. (2019). *Inovasi Di Perusahaan Dan Orientasi Budaya Menuju Inovasi: 6971*, 1–37.
- Istianingsih, N., Epriadi, D., & Darmawanto. (2018). Fungsi Kepemimpinan Dalam Memoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pdam Tirta Sako Batuah. *Khazanah Ilmu Berazam*, 1(3), 80–93. [Http://Ejournal.Ymbz.Or.Id/Index.Php/1/Article/View/47](http://Ejournal.Ymbz.Or.Id/Index.Php/1/Article/View/47)
- Larasati, D. (2018). Pengaruh Kualitas Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Strategi Organisasi Dan Motivasi Karyawan (Study Kasus Pada BPS Se Eks Karesidenan Kedu) Diajukan Oleh : Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*.
- Moniharapon, S. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kopertis Wilayah Xii Di Kota Ambon. *Jurnal Manis Volume*, 2(2), 43–61. [Https://Ojs.Unpatti.Ac.Id/Index.Php/Manis/Article/View/723](https://Ojs.Unpatti.Ac.Id/Index.Php/Manis/Article/View/723)
- Sartika, D., & Kusumaningrum. (2016). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara. *Pkp2a Iii Lan*, 1–238.
- Suwaryo, J., Daryanto, H. K. K., & Maulana, A. (2016). Organizational Culture Change And Its Effect On Change Readiness Through Organizational Commitment. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 22(1). [Https://Doi.Org/10.20476/Jbb.V22i1.5431](https://Doi.Org/10.20476/Jbb.V22i1.5431)
- Tran, S. K. (2017). GOOGLE: A Reflection Of Culture, Leader, And Management. *International Journal Of Corporate Social Responsibility*, 2(1). [Https://Doi.Org/10.1186/S40991-017-0021-0](https://Doi.Org/10.1186/S40991-017-0021-0)