

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HARIAN JOGJA

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HARIAN JOGJA

¹⁾ Heri Sugiarto, ²⁾ Rini Susilawati

^{1) 2)} Universitas Nusa Megarkencana

¹⁾herifrand97@gmail.com, ²⁾rinisusilawati1965yk@gmail.com

Abstract

This study aims to identify and analyze employee performance at Harian Jogja. In relation to this, the research investigates how employees can perform effectively under the influence of organizational culture. Accordingly, this research seeks to demonstrate the significance of organizational culture (X) on employee performance (Y).

The population used in this study consisted of 40 individuals. Data were collected using a questionnaire method. The data analysis technique employed was multiple linear regression using the Statistical Product and Service Solution (SPSS).

*The simple linear regression equation produced the following formula: $Y = 14.760 + 0.755X$. The results of the study indicate that the organizational culture variable contributes positively to employee performance. The calculated *t*-value was $6.163 > t$ -table value of 2.022 , with a significance level (sig.) of $0.000 < 0.05$. The adjusted R^2 value obtained from the regression model was 0.487 , which means that the model explains 48.7% of the variance in employee performance (Y) due to organizational culture (X), while the remaining 51.3% is influenced by other factors not included in this study.*

Therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_1) is accepted, indicating that organizational culture (X) has a significant influence on employee performance (Y).

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Perubahan besar-besaran yang terjadi di dunia saat ini berdampak langsung pada dinamika lingkungan organisasi. Lingkungan eksternal organisasi, seperti persaingan, teknologi, sumber daya, dan kondisi ekonomi, memiliki potensi besar memengaruhi keberlangsungan dan kinerja sebuah organisasi. Untuk itu, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara organisasi dan lingkungannya menjadi penting, termasuk bagaimana budaya organisasi berperan di dalamnya.

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, norma, serta pola perilaku yang dibagikan oleh anggota organisasi. Budaya ini memengaruhi cara organisasi mengelola masalah internal maupun eksternal dan menjadi alat strategis dalam pengelolaan sumber daya, pengambilan keputusan, serta pencapaian tujuan. Budaya yang kuat dan selaras dengan strategi eksternal mampu meningkatkan komitmen karyawan, menciptakan lingkungan kerja kondusif, dan mendorong terbentuknya organisasi yang unggul dan kompetitif.

Harian Jogja, sebagai salah satu media massa di Indonesia, menghadapi tantangan peningkatan jumlah pembaca yang harus diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan ini menerapkan standar mutu pelayanan “5T”: Tepat orang, Tepat waktu, Tepat jumlah, Tepat tempat, dan Tepat administrasi. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat kendala terkait pembagian kerja yang tidak merata, ketimpangan kompensasi, serta masalah kedisiplinan dan kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang sehat sangat dibutuhkan untuk menciptakan keadilan, profesionalisme, dan semangat kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan yang adil dan kebijakan internal yang bijak diperlukan agar organisasi dapat berkembang dan bersaing secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Harian Jogja”.

B. KAJIAN LITERATUR

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam membentuk karakter dan kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, dan simbol-simbol yang dibentuk dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Keberadaan budaya ini menjadi fondasi dalam menentukan arah dan perilaku organisasi secara keseluruhan.

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan karakteristik unik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Hodge, Anthony, dan Gales (dalam Subeki, 2015), budaya ini mencakup aspek tampak (seperti struktur fisik dan perilaku) serta aspek tidak tampak (seperti nilai dan keyakinan bersama).

Ernie (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai dan norma yang dijalankan dalam aktivitas sehari-hari, yang secara langsung memengaruhi kinerja organisasi.

Miller (dalam Subeki, 2015) menyebut budaya organisasi sebagai kumpulan nilai dasar yang dibentuk oleh pendiri atau pimpinan dan menjadi landasan dalam pengelolaan perusahaan.

Sementara itu, Susanto (dalam Subeki, 2015) menekankan peran budaya organisasi dalam membantu individu menghadapi tantangan eksternal dan penyesuaian internal.

Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem nilai dan norma yang membentuk perilaku kolektif, memandu keputusan, dan mengarahkan respons terhadap perubahan internal maupun eksternal organisasi.

b. Faktor Penentu Terbentuknya Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbentuk melalui proses panjang sejak awal berdirinya organisasi. Menurut Tisnawati (2005), pengalaman—baik keberhasilan maupun kegagalan—membentuk nilai dan keyakinan yang kemudian menjadi pedoman organisasi. Keberhasilan mencerminkan strategi yang tepat, sementara kegagalan menjadi pembelajaran dalam membentuk budaya yang lebih adaptif.

c. Tujuan Penerapan Budaya Organisasi

Menurut Rohman (2018:122), tujuan penerapan budaya organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara adalah untuk menciptakan keselarasan nilai, norma, dan keyakinan di antara seluruh individu dalam organisasi. Hal ini bertujuan agar semua anggota organisasi menjalankan aktivitasnya berdasarkan sistem nilai yang berlaku, sehingga tercipta sinergi dalam mencapai tujuan bersama.

d. Budaya Organisasi sebagai Input

Taliziduhu Ndraha (dalam Rohman, 2018:122) mengidentifikasi beberapa elemen penting yang menjadi input dalam pembentukan budaya organisasi, yaitu :

- 1) Pendiri Organisasi: Visi dan misi pendiri sangat memengaruhi arah budaya organisasi.
- 2) Pemilik Organisasi: Konsistensi dalam mematuhi nilai dan norma organisasi membentuk budaya yang kuat.
- 3) Sumber Daya Manusia (SDM): Baik internal (pimpinan dan karyawan) maupun eksternal (konsultan) berkontribusi terhadap budaya organisasi.

- 4) Pihak Berkepentingan: Termasuk pemerintah, bank, dan mitra bisnis yang turut memengaruhi budaya organisasi.
- 5) Masyarakat: Pelanggan dan publik umum memberi masukan budaya melalui komunikasi dan ekspektasi sosial yang terbentuk.

e. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Schermerhorn dan Hunt (dalam Rohman, 2018:124), budaya organisasi memiliki dua fungsi utama, yaitu:

- 1) Mengatasi masalah adaptasi eksternal, seperti pemahaman terhadap visi, misi, tujuan strategis, dan indikator kinerja organisasi.
- 2) Mengelola integrasi internal, melalui komunikasi efektif, sistem penghargaan dan sanksi, serta pengawasan internal.

Subeki (2015:105) menambahkan bahwa budaya organisasi memberikan manfaat baik bagi individu maupun organisasi.

- 1) Bagi individu (SDM): Menjadi pedoman perilaku, meningkatkan produktivitas, kesamaan visi, dan pemahaman karir.
- 2) Bagi organisasi: Menurunkan turnover, menjadi dasar kebijakan internal, memperkuat identitas eksternal, serta sebagai acuan perencanaan dan pengembangan usaha.

f. Indikator Budaya Organisasi

Robbins (dalam Subeki, 2014:104) mengemukakan tujuh indikator budaya organisasi sebagai dasar evaluasi budaya yang berjalan dalam organisasi, yaitu:

- 1) Inisiatif Individu: Tingkat tanggung jawab dan kebebasan individu dalam berinisiatif
- 2) Pengarahan: Kejelasan tujuan dan harapan organisasi terhadap kinerja individu.
- 3) Integrasi: Derajat koordinasi antar unit kerja.
- 4) Dukungan Manajemen: Sejauh mana manajer memberikan dukungan dan komunikasi.
- 5) Kontrol: Tingkat pengawasan dan kebijakan yang diterapkan terhadap karyawan.
- 6) Sistem Penghargaan: Bagaimana organisasi menghargai kontribusi individu.
- 7) Pola Komunikasi: Tingkat formalitas dan keterbukaan dalam alur komunikasi organisasi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa definisi kinerja yang dikemukakan para ahli antara lain:

- 1) Stolovitch dan Keeps (1997) menyatakan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.
- 2) Casio (1992) mengartikan kinerja sebagai pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (1991) menjelaskan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Prawirosentono (1999) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, dengan mempertimbangkan aspek legalitas, moralitas, dan etika. Dari definisi tersebut, terdapat empat elemen utama dalam kinerja:

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individu maupun kelompok, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- 2) Pelaksanaan tugas secara legal, yaitu sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.
- 3) Kesesuaian dengan moral dan etika, yakni pelaksanaan tugas tidak bertentangan dengan norma sosial.
- 4) Akuntabilitas, di mana setiap kinerja dapat dipertanggungjawabkan kepada pemberi wewenang.

b. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk menilai kualitas kinerja karyawan, Hasibuan (2002:56) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan, yaitu:

- 1) Kesetiaan: Loyalitas terhadap tugas, tanggung jawab, serta kesetiaan terhadap organisasi secara menyeluruh.
- 2) Prestasi Kerja: Ukuran pencapaian baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja.
- 3) Kedisiplinan: Kepatuhan terhadap aturan yang berlaku serta ketaatan pada instruksi kerja.
- 4) Kreativitas: Kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efektif dan efisien.
- 5) Kerja Sama: Kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.
- 6) Kecakapan: Tingkat kompetensi yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas yang dijalankan.
- 7) Tanggung Jawab: Kesiapan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan berani menanggung risiko dari keputusan atau tindakan yang diambil.

Indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai pedoman dalam evaluasi dan pengembangan kinerja karyawan secara menyeluruh.

c. Pemahaman Pengukuran Kinerja

Sedarmayanti (2017:219) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja adalah alat manajemen yang berfungsi untuk menilai pencapaian sasaran organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja tidak hanya bertujuan menilai keberhasilan atau kegagalan program kerja, tetapi juga sebagai alat komunikasi dan refleksi atas efektivitas pelaksanaan strategi organisasi. Peran penting pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti, antara lain:

- 1) Menentukan pemahaman terhadap ukuran kinerja yang akan dicapai.
- 2) Memastikan tercapainya target yang telah direncanakan.
- 3) Mengevaluasi realisasi pelaksanaan kinerja dan menyusun langkah perbaikan.
- 4) Memberikan penghargaan atau sanksi secara objektif.
- 5) Menjadi alat komunikasi antara karyawan dan pimpinan.
- 6) Mengidentifikasi tingkat kepuasan pelanggan.
- 7) Membantu pemahaman proses kegiatan organisasi.
- 8) Mendukung pengambilan keputusan yang objektif.
- 9) Menentukan kebutuhan peningkatan kinerja.
- 10) Mengungkapkan permasalahan internal organisasi.

Dengan demikian, sistem pengukuran kinerja merupakan bagian integral dalam pengelolaan organisasi modern. Sistem ini biasanya dibangun secara sistematis melalui penetapan sasaran strategis, indikator kinerja utama (Key Performance Indicators), serta pelaporan kinerja secara periodik untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengertian, Model, dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Subeki (2015:279), MSDM adalah proses pengelolaan berbagai permasalahan yang terkait dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam mendukung aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Unit yang secara khusus menangani kegiatan ini biasanya disebut sebagai Departemen Sumber Daya Manusia atau **Human Resource Department (HRD)**.

Stoner (dalam Subeki, 2015:279) menekankan bahwa MSDM adalah prosedur berkelanjutan yang bertujuan menyediakan tenaga kerja yang tepat pada waktu yang tepat untuk mengisi posisi-posisi yang sesuai dalam organisasi. Dengan demikian, perencanaan dan penempatan tenaga kerja menjadi komponen krusial.

Menurut Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Pendekatan ini tidak hanya menekankan efisiensi tetapi juga harmonisasi kepentingan semua pihak.

Simamora juga menjelaskan bahwa MSDM melibatkan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi, serta pengelolaan terhadap individu sebagai bagian dari organisasi. MSDM mencakup perencanaan personalia, pengelolaan karier, evaluasi kerja, dan hubungan ketenagakerjaan yang harmonis.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan sistem terpadu yang dirancang untuk mengelola manusia dalam organisasi dari dua perspektif utama:

- 1) **Sisi pekerjaan**, seperti analisis jabatan dan evaluasi kerja.
- 2) **Sisi pekerja**, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan karier, dan pemberhentian kerja.

b. Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Model-model dalam MSDM memberikan kerangka kerja konseptual untuk memahami cara organisasi mengelola tenaga kerjanya. Subeki (2015:280) menyatakan bahwa model MSDM harus disesuaikan dengan ukuran, kebutuhan, dan konteks organisasi, karena tidak semua model relevan untuk setiap jenis perusahaan. Berikut ini adalah enam model utama MSDM menurut Subeki (2015):

- 1) **Model Klerikal**, Menekankan pada fungsi administratif seperti pencatatan data, pelaporan, dan pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian secara rutin. Departemen SDM berperan sebagai pusat dokumentasi dan pelaksana peraturan.
- 2) **Model Hukum**, Berbasis pada kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan kontrak kerja. Model ini banyak diterapkan dalam konteks hubungan industrial yang kuat dan berisiko konflik antara manajemen dan pekerja.
- 3) **Model Finansial**, Berfokus pada efisiensi biaya tenaga kerja, termasuk kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan pensiun. Model ini menjadi penting seiring dengan meningkatnya beban biaya operasional tenaga kerja.

- 4) **Model Manajerial**, Mengintegrasikan fungsi SDM ke dalam peran manajerial lini. Dalam model ini, manajer lini berperan langsung dalam rekrutmen, evaluasi, dan pelatihan karyawan, dengan dukungan dari departemen SDM.
- 5) **Model Humanistik**, Menekankan pada pengembangan potensi dan nilai individu karyawan. Fokus utama model ini adalah pelatihan, pengembangan karier, dan peningkatan kualitas hidup kerja.
- 6) **Model Ilmu Perilaku**, Menggunakan pendekatan ilmiah berbasis psikologi dan perilaku organisasi dalam menangani isu-isu SDM. Model ini cocok untuk organisasi yang ingin menggunakan data dan teori dalam merancang kebijakan SDM seperti sistem umpan balik dan evaluasi program.

Keenam model ini mencerminkan pergeseran paradigma dari peran administratif ke peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi MSDM merujuk pada serangkaian kegiatan terintegrasi yang bertujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja. Ricky W. Griffin (dalam Subeki, 2015:1) menyebutkan bahwa fungsi manajemen terdiri atas: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

- 1) **Perencanaan (Planning)**, Proses mendefinisikan tujuan organisasi, merancang strategi untuk mencapainya, serta menetapkan sumber daya yang dibutuhkan. Perencanaan dapat bersifat formal (tertulis) maupun informal (tidak tertulis), tetapi perencanaan formal cenderung lebih sistematis dan terukur. Kegiatan dalam fungsi ini meliputi:
 - a) Menetapkan tujuan bisnis
 - b) Merumuskan strategi pencapaian
 - c) Menentukan kebutuhan sumber daya
 - d) Menetapkan indikator keberhasilan
- 2) **Pengorganisasian (Organizing)**, Menyangkut pembentukan struktur organisasi, penetapan tugas dan tanggung jawab, serta penyusunan prosedur kerja. Kegiatan utamanya adalah:
 - a) Alokasi sumber daya
 - b) Penetapan struktur organisasi
 - c) Perekrutan dan pelatihan tenaga kerja
 - d) Penempatan SDM secara optimal
- 3) **Pengarahan dan Implementasi (Leading)**, Bertujuan untuk menggerakkan seluruh elemen organisasi dalam mencapai tujuan melalui kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi. Aktivitas penting dalam fungsi ini meliputi:
 - a) Implementasi kepemimpinan dan motivasi kerja
 - b) Pembagian tugas dan pengarahan kerja
 - c) Penjelasan kebijakan organisasi
- 4) **Pengawasan dan Pengendalian (Controlling)**, Merupakan upaya untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana. Pengawasan juga berfungsi untuk melakukan koreksi atas penyimpangan. Kegiatan dalam fungsi ini meliputi:
 - a) Evaluasi pencapaian tujuan
 - b) Klarifikasi penyimpangan

c) Pencarian alternatif Solusi

Menurut Handoko (2000:21), fungsi manajemen yang efektif terdiri atas: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia (staffing), pengarahan, dan pengawasan. Fungsi **staffing** berperan dalam rekrut

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperlukan sebagai landasan referensi untuk mendukung dan membandingkan hasil temuan dalam studi ini. Berikut beberapa penelitian yang relevan :

- a. **Amalia Nur Yuliana (2017)**, Meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi. Hasilnya menunjukkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. **Mar'atu Shaliha (2017)**, Meneliti pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Makassar. Keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial.
- c. **Wardiman Mokodompit (2016)**, Menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero).
- d. **Reykel Febrian (2017)**, Menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel moderasi di PT. Astra Internasional Tbk.
- e. **Rina Khairani Nst (2018)**, Menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMP Swasta Darusalam Medan.

C. METODE PENELITIAN

1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan Harian Jogja yang menjadi responden dalam penelitian ini. Objek penelitian adalah variabel Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian dilakukan di Kantor Harian Jogja, Jl. AM Sangaji No.41, Yogyakarta.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Harian Jogja yang berjumlah 40 orang. Karena jumlahnya di bawah 100, maka semua dijadikan sampel (total sampling).

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan **kuesioner** dengan skala Likert 1–5, dari “Sangat Tidak Setuju (1)” sampai “Sangat Setuju (5)”.

4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, yang diukur berdasarkan teori Robbins (dalam Subeki, 2015) melalui tujuh indikator, yaitu inisiatif individu, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem penghargaan, dan pola komunikasi. Sementara itu, variabel dependen adalah kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan teori Hasibuan (2002) dengan enam indikator, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, kecakapan, dan tanggung jawab.

5. Jenis Data, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan (wawancara, observasi, dan angket) dan studi kepustakaan (buku dan artikel ilmiah). Uji instrumen meliputi uji

validitas dan reliabilitas (Cronbach Alpha > 0,6), serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).

Analisis data menggunakan regresi linear sederhana ($Y = a + bX$), di mana Y adalah kinerja karyawan dan X budaya organisasi. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t pada tingkat signifikansi 5%. Analisis juga mencakup statistik deskriptif dan inferensial untuk menggeneralisasi temuan. Kerangka konseptual menunjukkan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden menggambarkan data dasar 40 karyawan Surat Kabar Harian Jogja yang menjadi objek penelitian, mencakup jenis kelamin, jabatan, dan alamat. Mayoritas responden berasal dari Kota Yogyakarta (60%), disusul Sleman (20%), Bantul (12,5%), dan Kulon Progo (7,5%).

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah indikator pada setiap variabel dapat mengukur variabel tersebut secara tepat. Dengan jumlah responden 40 orang dan signifikansi 5%, nilai r tabel = 0,312.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang stabil. Metode yang digunakan adalah Alpha Cronbach (α), karena skala yang digunakan bersifat interval.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Pernyataan

No	Variabel	A	Status
1	Budaya Organisasi	0,836	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,886	Reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,96369442
	Absolute	,110
Most Extreme Differences	Positive	,110
	Negative	-,045
Kolmogorov-Smirnov Z		,694
Asymp. Sig. (2-tailed)		,721

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada table 2 menunjukkan signifikansi 0,721 (> 0,05), sehingga data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,760	9,577		1,541	,132	
	Budaya Organisasi	,755	,122	,707	6,163	,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 3 dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukan bahwa nilai VIF = 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,657	6,101		,272	,787
	Budaya	,017	,078	,036	,223	,825
	Organisasi					

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4 dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X sebesar 0,825 diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. **Uji Model Penelitian**
 1) **Persamaan Regresi**

Tabel 5
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,760	9,577		1,541	,132
1 Budaya Organisasi	,755	,122	,707	6,163	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 14,760 + 0,755X + 0,122$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara persial, dari persamaan persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa. Nilai Constanta adalah 14,760 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel budaya organisasi (nilai $X = 0$) maka kinerja karyawan pada surat kabar Harian Jogja adalah sebesar 14,760 satuan.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah 0,755, artinya jika variabel budaya organisasi (X) meningkat 1 % dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada surat kabar Harian Jogja meningkat sebesar 0,755. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel budaya organisasi yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan.

2) **Uji Hipotesis (Uji t)**

Tabel 6
Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,760	9,577		1,541	,132
1 Budaya Organisasi	,755	,122	,707	6,163	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hipotesisi ini menduga bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Ho : Budaya organisasi (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Budaya organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung = 6,163 > t tabel = 2,022 atau nilai sig. = 0,000 < *Level of Significant* = 0,05. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,487	4,016

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada table di atas, besarnya nilai adjusted R^2 dalam model regresi penelitian diperoleh sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kemampuan untuk menjelaskan variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 48,7%, sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Di Surat Kabar Harian Jogja, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat antar individu, mendorong kinerja, dan membentuk identitas kolektif. Pengukuran dilakukan menggunakan indikator menurut Robbins: inisiatif individu, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan pola komunikasi.

- 1) Inisiatif Individu, Seluruh responden (100%) menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap kebebasan menyampaikan pendapat dan inisiatif menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.
- 2) Pengarahan, Sebanyak 92% menyatakan mendapat pengarahan visi dan misi organisasi, dan 100% menyatakan koordinasi antar seksi berjalan baik.
- 3) Integrasi, 90% menyatakan mendapat dukungan pelatihan, dan 87% setuju terhadap pengawasan berdasarkan kode etik.
- 4) Dukungan Manajemen dan Imbalan, Sebagian besar responden (97%) merasa adanya pengawasan internal yang efektif, namun hanya 50–69% yang setuju promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi.
- 5) Kontrol dan Pola Komunikasi, Sebanyak 89% menilai transparansi terhadap stakeholder baik, dan 100% menyatakan komunikasi internal dijalankan dengan ketulusan dan saling menghormati.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur melalui enam indikator: kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

- 1) Kesetiaan, Mayoritas responden menunjukkan loyalitas tinggi terhadap atasan dan organisasi.

- 2) Prestasi dan Disiplin, Sebagian besar (94%) mematuhi peraturan dan menyelesaikan tugas sesuai SOP dan waktu.
- 3) Kerjasama dan Kecakapan, Responden menunjukkan kemampuan kerja tim yang baik (94%) dan keterampilan tinggi (97%).
- 4) Tanggung Jawab, Sebanyak 95% menyelesaikan tugas tepat waktu dan siap menanggung risiko pekerjaan.

E. KESIMPULAN

Hasil analisa pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh penulis, dari hasil jawaban kuisioner yang telah disebarkan kepada 40 responden surat kabar Harian Jogja dengan menggunakan program SPSS versi 20. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa dengan adanya budaya organisasi yang semakin baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu dengan adanya agresifitas kerja seperti bekerja secara profesional, dalam menjalankan tugas atau kewajiban dengan baik dan benar.

pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,487 %. Hal tersebut terbukti berdasarkan uji determinasi (R^2) variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) bahwa dari hasil uji tersebut didapatkan tingkat pengaruh sebesar 0,487 % atau setara dengan 48,7%, dan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

F. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian, Sebuah pendekatan Prktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Agus Supriyanto. 2000. *Strategi Pengelolaan dan Pengadaan Material Untuk Perusahaan Manufacturing*. Jakarta: PT Elex Media Komputido Kelompok G ramedia.
- Anto Dajan. 1986. *Pengantar Metode Statistik II*. Jakarta: Penerbit LP3ES
- Abd. Rohman. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Malang: Empatdua
- Departemen Pendidikan Nasional. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Kencana. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Handoko T. Hani., 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Margono. 2004. *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Riduwan. 2004. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Singarimbun, M dan Efendi. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Subeki, R, & Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.