

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN DI ST. MORITA INDUSTRIES

Yohana Tarida

15000120140222

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: yohanataridasimanjuntak@gmail.com

ABSTRAK

Penting bagi perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja setiap karyawan yang menjadi aset untuk perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan juga menjadi faktor terpenting akan keberhasilan dari suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada karyawan PT St. Morita Industries. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 74 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana sampel untuk uji coba dan penelitian dipilih dengan undian menggunakan bantuan *spinner wheel*. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala Budaya Organisasi dan skala Kinerja Karyawan. Uji hipotesis menggunakan *Spearman's Rho* dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan ($r = 0.312$, $p = 0.039$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Kata Kunci: budaya organisasi; kinerja karyawan; karyawan

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT ST. MORITA INDUSTRIES

Yohana Tarida

15000120140222

Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
Email: yohanataridasimanjuntak@gmail.com

ABSTRACT

It is crucial for companies to maximize employee performance, as employees are valuable assets for a company's growth. Employee performance is also a key factor in the success of an organization. The aim of this research is to determine the relationship between organizational culture and employee performance at PT St. Morita Industries. The population of this research consists of 74 employees, selected using a **simple random sampling** technique. Samples for the trial and the research were chosen through a lottery method assisted by a **spinner wheel**. Data collection in this research utilized the **Organizational Culture Scale** and the **Employee Performance Scale**. Hypothesis testing used **Spearman's Rho** and indicated that there is a significant positive relationship between organizational culture and employee performance (**$r = 0.312$, $p = 0.039$**). This shows that the higher the organizational culture within a company, the higher the employees' performance will be

Keywords: organizational culture; employee performance; employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbagai jenis usaha yang dibangun di suatu negara tentu menjadi salah satu faktor yang dapat menyokong perekonomian di dalamnya. Begitupun dengan hadirnya perusahaan keluarga. Jika kita melihat data yang disampaikan oleh Boston Consulting Group (BCG), perusahaan keluarga dapat memberikan sumbangan pada negara sebesar 40% dari kapitalisasi pasar dalam negara tersebut (Yopie & Lim, 2021). Berdasarkan data dari Daya Qarsa yang dikutip oleh Kompas.com, dari seluruh jumlah organisasi usaha yang ada di Indoensia, sebagian besar, yaitu 95% dari organisasi tersebut merupakan perusahaan keluarga. Mereka juga menyatakan bahwa perusahaan keluarga ini dapat memberikan kontribusi mereka sebesar 82% kepada Produk Domestik Bruto (PDB) dan 40% kepada kapitalisasi pasar di Indonesia (Safitri & Ika, 2022). Melalui data ini, dapat disimpulkan bahwa perusahaan keluarga memberikan sumbangan kontribusi yang sangat tinggi dan meyakinkan untuk kemajuan perekonomian di Indonesia. Melihat tingginya kontribusi ini, penting bagi para perusahaan keluarga untuk mampu mempertahankan kinerja para karyawannya sehingga mereka pun dapat memberikan *output* yang maksimal dan berkualitas untuk memajukan perekonomian di Indonesia.

Menurut Rock, perusahaan keluarga sendiri merupakan suatu organisasi dimana orang-orang yang memiliki saham pada perusahaan tersebut merupakan anggota keluarga dan yang mengatur perusahaan sebagian besar merupakan anggota dari keluarga serta nantinya perusahaan tersebut juga diharapkan dapat dilanjutkan oleh generasi berikutnya (Hidayat & Galib, 2022). Menurut Susanto dkk., perusahaan keluarga ini juga memiliki ciri-cirinya sendiri yang menggambarkan keberadaan mereka, yaitu anggota keluarga yang terlibat dalam keberjalanan usaha dan anak dari pemilik perusahaan cenderung sudah dibekali sejak mereka kecil untuk meneruskan perusahaan tersebut sehingga turut serta dalam keberjalanan bisnis, membuat anggota keluarga lainnya memiliki keinginan untuk berbisnis, saling mengandalkan karena rasa percaya antarsesama anggota keluarga, keterikatan perasaan antarpimpinan dengan karyawan karena karyawan cenderung akan dianggap sebagai anggota keluarganya sendiri, anggota keluarga cenderung yang akan menduduki kursi jabatan dalam perusahaan, dan adanya banyak campur tangan dari anggota keluarga lainnya terhadap pemimpin sehingga karyawan pun cenderung merasakan kebingungan (Suwarno & Harianti, 2021). Adanya peran ganda dalam perusahaan keluarga ini pun membuat mereka lebih mudah untuk dihadapkan dengan permasalahan karena mereka harus tetap menjalin kekeluargaan dan bisnis secara bersamaan. Karakteristik dan ciri-ciri inilah yang kemudian membedakan perusahaan keluarga dengan perusahaan non-keluarga lainnya.

Perusahaan keluarga St. Morita Industries sendiri bergerak di bidang perusahaan manufaktur. Perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur

merupakan perusahaan yang dalam melakukan produksi, perusahaan tersebut akan menggunakan mesin, alat-alat, dan sumber daya manusia untuk menciptakan barang jadi atau setengah jadi dari bahan-bahan mentah sehingga bahan tersebut memiliki nilai yang lebih tinggi atau nilai jualnya tersendiri (Pede, 2021). Jumlah perusahaan industri manufaktur di Indonesia dengan skala menengah sampai besar pada tahun 2023 adalah sebanyak 32.193 perusahaan (Direktorat Statistik Industri, 2023). Berkembangnya dan berubahnya zaman yang begitu cepat tentu menjadi tantangan bagi banyak orang pada era sekarang ini. Begitu pun dengan perusahaan-perusahaan yang juga cukup tertantang dengan adanya perkembangan teknologi ini.

Status perusahaan industri manufaktur di Indonesia sendiri merupakan salah satu industri yang perkembangannya sangat cepat dan dipengaruhi oleh perubahan industri 4.0, dimana perubahan ini sudah mulai memasuki ke penggunaan-penggunaan teknologi atau internet terbaru (Azwin dkk., 2023). Dilansir dari Kompasiana (2022, 1 Juli), diketahui bahwa industri di bidang manufaktur sendiri akan mulai menggunakan mesin dan robot untuk proses produksinya (Asyarie, 2022). Hal ini tentu berdampak adanya pengurangan tenaga kerja yang sudah tergantikan oleh robot dan daya saing karyawan akan menurun jika mereka tidak cekatan dalam beradaptasi dengan perkembangan yang pesat ini (Asyarie, 2022).

Melalui data ini, dapat kita lihat bahwa persaingan perusahaan manufaktur di Indonesia sendiri cukup ketat dan adanya revolusi industri 4.0 ini akan berpengaruh terhadap tenaga kerja yang ada di perusahaan. Perkembangan teknologi dan persaingan dengan perusahaan lainnya ini menjadi tantangan yang cukup penting untuk ditangani

dan dihadapi oleh perusahaan dan tentunya karyawan di dalamnya. Perusahaan yang maju dan berkembang, terutama dalam era teknologi 4.0 ini, pastinya tidak luput dari karyawan yang bekerja di dalamnya karena tercapainya *goals* yang dimiliki oleh perusahaan merupakan hasil kerja dari tiap karyawan (Kenedi dkk., 2022). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan keluarga yang bergerak di bidang manufaktur untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal, bersaing di era revolusi industri 4.0, dan menghasilkan *output* yang maksimal untuk perusahaan. Perubahan-perubahan yang semakin cepat juga membuat perusahaan semakin memiliki dinamika yang tinggi dan penting bagi mereka untuk memiliki karyawan pengelola dengan kinerja yang berkualitas (Rokhmawati & Yuliana. 2021).

Di tengah-tengah perusahaan keluarga yang memiliki kontribusi cukup tinggi di perekonomian Indonesia dan persaingan perusahaan manufaktur yang cukup ketat ini, kondisi kinerja karyawan yang ada di perusahaan keluarga pun masih memiliki kendala. Dalam perusahaan keluarga bidang manufaktur, yaitu PT Dagsap Endura Eatore, cenderung terdapat hubungan yang bias sehingga menimbulkan kesenjangan di perusahaan, seperti penarikan karyawan dan juga dalam memecahkan masalah dalam perusahaan, dan juga ketidak disiplin yang turut mempengaruhi pada permasalahan kinerja karyawannya (Hamarto & Mutoharoh, 2019). CV. Apotik Keluarga pun memiliki kondisi kinerja karyawan yang tidak stabil karena adanya konflik di lingkungan kerja yang membuat para karyawan tidak nyaman dalam menjalani kegiatannya dan hal ini pun belum ditangani khusus oleh pimpinan (Putra, 2020). Pada

PT Arina Toyota Gresik pun mengalami penurunan dalam produktivitas para karyawan, seperti tidak masuk kerja, telat untuk hadir di kantor, dan pekerjaan mereka yang mengalami kesalahan dalam hasilnya sehingga kinerja mereka pun mengalami penurunan dan hal ini disebabkan karena perusahaan yang kurang memerhatikan gaji para karyawannya dan penentuan kebijakan dari manajemen membuat karyawan tidak puas (Sari & Rizqi, 2023).

Kinerja karyawan merupakan suatu aset yang penting bagi suatu perusahaan karena perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuan mereka dan berkembang ditentukan oleh seberapa tinggi kinerja karyawan dan bagaimana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Astuti dkk., 2022). Kinerja karyawan juga dapat membantu perusahaan untuk bisa mencapai efektifitas dan efisiensi dari perusahaan (Tandiyono, 2020). Dalam perusahaan keluarga yang bergerak di bidang manufaktur sendiri, perusahaan memerlukan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang tinggi sehingga perusahaan dapat meningkatkan penjualan mereka dan bersaing dengan banyaknya perusahaan manufaktur lainnya yang ada di Indonesia (Hamarto & Mutoharoh, 2019). Dalam kondisi saat ini, dimana persaingan antar perusahaan yang semakin menguat, mengharuskan setiap perusahaan untuk membangun strategi yang tepat dan berani mengambil keputusan sehingga dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan (Sari & Rizqi, 2023). Hal ini tentu membutuhkan adanya karyawan yang sungguh-sungguh bertanggung jawab untuk memberikan kinerjanya secara optimal (Sari & Rizqi, 2023).

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Koopmans dkk. (2014) sebagai suatu perilaku atau tindakan atas kendali individu yang diberikan karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Adapun tiga hal yang dikemukakan oleh Koopmans dkk. (2014) untuk menyertai definisinya tersebut, yaitu bahwa kinerja harus didefinisikan sebagai perilaku, bukan hasil, kinerja mencakup perilaku yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, dan kinerja ini memiliki sifat yang multidimensi. Motowidlo (2012) menyampaikan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu rangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sebagai kontribusi mereka untuk perusahaan, dimana perilaku tersebut dapat membantu atau menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Definisi tersebut memfokuskan kinerja sebagai perilaku karena untuk dapat memahami dan mengelola kinerja karyawan, akan lebih baik jika kinerja tersebut dipandang sebagai suatu fenomena perilaku, bukan hasil kuantitas dari kinerja tersebut, sehingga dapat memahami proses psikologis dalam mengatur sistem seleksi, pelatihan, motivasi, dan faktor lain yang memengaruhi perilaku tersebut dan prinsip dari psikologi dapat diterapkan dengan lebih efektif pada proses tersebut (Motowidlo, 2012). Kinerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan, baik itu dari seorang karyawan ataupun sebuah kelompok, yang ada dalam suatu organisasi (Busro, 2018). Hasil pekerjaan karyawan ini pun pastinya akan mengikuti wewenang dan tanggung jawab dari organisasi tersebut untuk mencapai visi, misi, maupun tujuan dari organisasi (Nur dkk., 2021). Kinerja karyawan yang ada di perusahaan ini juga menjadi faktor terpenting akan keberhasilan dari organisasi tersebut (Kenedi dkk., 2022).

Menurut Mgbere (2009), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu gaya kepemimpinan dari pemimpin perusahaan, budaya yang ada di perusahaan, dan lingkungan kerja di dalamnya juga turut menjadi pengaruh seberapa baik kinerja karyawan yang dapat dihasilkan oleh karyawan (dalam Nur dkk., 2021). Berbagai penelitian pun menyatakan hasilnya bahwa budaya organisasi ini dapat menjadi faktor yang meningkatkan performa kerja seorang karyawan (Nur dkk., 2021). Tak hanya itu, penelitian dari Nwakoby dkk., (2019), Kuswati, (2020), Dewi, dkk., (2021), Nur dkk., (2021), dan Kenedi dkk., (2022), pun menyatakan bahwa memang ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Namun, memang dalam penelitian Nelfianti dkk., (2018) budaya organisasi ini memiliki hubungan yang sedang atau budaya organisasi ini hanya memiliki pengaruh yang cukup saja terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah budaya kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Beberapa penelitian pun sudah menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

Penting bagi perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja setiap karyawan yang menjadi aset untuk perkembangan perusahaan. Untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan, sebuah organisasi pun perlu untuk memiliki pelaksanaan kebijakan, praktik, dan prosedur yang sesuai dengan kebutuhan karyawan (Isa dkk., 2016; Nwakoby, 2019). Hal ini tentu bisa didapatkan melalui budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) sendiri, budaya organisasi ini merupakan suatu prinsip yang dianut oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan dan menjadi keunikan

perusahaan terhadap perusahaan lainnya. Dalam kaitannya untuk suatu perusahaan dapat menghasilkan karyawan dengan kualitas kinerja yang baik, hal ini juga bergantung pada bagaimana budaya organisasi yang tercipta di dalamnya (Kuswati, 2020). Jika suatu perusahaan dapat memiliki budaya organisasi yang tinggi, hal ini juga dapat membuat karyawan dalam perusahaan tersebut beretika dan berperilaku baik sehingga memaksimalkan kinerja yang mereka miliki untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka (Isa dkk. 2016; Novziransyah, 2017; Kuswati, 2020). Budaya organisasi ini juga dapat menjadi dasar pengawasan perilaku, cara berpikir, kerja sama, dan bagaimana karyawan ini berinteraksi satu sama lain (Nwakoby dkk., 2019). Berdasarkan data-data tersebut, ketika suatu organisasi memiliki budaya yang baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, hal ini tentu dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

PT St. Morita Industries sendiri merupakan perusahaan keluarga yang pemilik dari perusahaannya memiliki hubungan keluarga dengan para karyawan pengelola manajemennya. Adanya hubungan keluarga antara pemimpin perusahaan dengan para karyawan pengelolanya memperlihatkan bahwa salah satu karakteristik dari perusahaan keluarga pun dimiliki oleh pemimpin dari perusahaan St. Morita Industries ini, yaitu dimana pemimpin cenderung memiliki ikatan emosional dengan para karyawan dan ada keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini juga membuat adanya konflik yang terjadi antara pemimpin dengan karyawan yang memiliki ikatan persaudaraan, dimana pemimpin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan *employee oriented*. Menurut penelitian dari Universitas Michigan yang

diperbaiki oleh Blake dan Mouton (1964), *employee oriented* ini sendiri adalah dimana seorang pemimpin menganggap bahwa ia harus lebih mempertahankan hubungan baiknya dengan karyawan dan cenderung menggunakan perasaan manusiawi dengan karyawannya (dalam Laili dkk., 2023). Adanya karakteristik di atas dari perusahaan St. Morita ini sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Karakteristik dari perusahaan ini akhirnya membuat suatu budaya dalam organisasi tersebut, dimana para karyawan akhirnya kurang disiplin dalam menjalani dan menyelesaikan pekerjaan mereka. Pemimpin pun cenderung merasa tidak tega ketika harus memutus hubungan kerja dengan para karyawan karena sudah adanya rasa kekeluargaan dan pemimpin menggunakan perasaan manusiawinya kepada karyawan.

PT St. Morita Industries sendiri merupakan perusahaan yang masih berkembang dan bergerak di bidang industri manufaktur untuk memproduksi tape/lakban. Berdasarkan studi awal yang sudah dilakukan dengan kepala HRD perusahaan, dapat diketahui bahwa perusahaan mengalami kerugian secara finansial, waktu, dan kegiatan operasional karena banyaknya produk lama yang sudah *expired* dan menyebabkan adesif dari *tape* tidak dapat berfungsi secara efektif sehingga harus terbuang sia-sia. Banyaknya produk lama yang terbuang secara sia-sia ini pun terjadi karena tidak adanya penjualan untuk produk-produk tersebut. Hal ini disebabkan karena kurangnya kepedulian dan perhatian para karyawan terhadap penjualan stok produk lama sampai produk tersebut sudah tidak layak untuk dijual. Kurang kepedulian dan perhatian karyawan karyawan ini pun menunjukkan kinerja yang tidak signifikan sehingga menyebabkan kerugian untuk perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak

signifikan ini pun terjadi karena budaya di perusahaan yang terlalu terus menuntut karyawan untuk berinovasi dan memunculkan banyak produk baru sehingga para karyawan hanya berfokus pada penjualan di produk-produk baru dan kurang memerhatikan penjualan produk lama. Beberapa karyawan juga tidak betul-betul bertanggung jawab akan kinerja yang dihasilkan, beberapa karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan yang ada, seperti masuk kantor tidak sesuai dengan jam masuk yang sudah ditetapkan, dan beberapa karyawan yang juga tidak disiplin dalam melaporkan cuti mereka kepada perusahaan. Perilaku-perilaku ini tentu menjadi masalah yang krusial untuk perusahaan karena hal ini berpengaruh terhadap hasil kerja atau output yang diberikan oleh perusahaan. Terutama di era revolusi industri 4.0 sekarang, para karyawan yang masih memiliki budaya perilaku seperti ini tentu tidak dapat bertahan akan cepatnya perkembangan zaman yang ada. Pemecatan karyawan yang memiliki kinerja tidak signifikan tersebut pun tidak dilakukan secara tegas dalam perusahaan.

Melihat kondisi karyawan yang ada dalam PT St. Morita Industries ini sendiri, penting untuk dilakukannya penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi yang ada di perusahaan terhadap kinerja karyawan tersebut. PT St. Morita Industries ini sendiri pun belum pernah diteliti sebelumnya. Oleh karena itu, PT St. Morita Industries ini menjadi subjek yang menarik untuk diteliti.

B. Rumusan Masalah

Jika dilihat dari latar belakang penelitian, rumusan masalah dari penelitian ini sendiri adalah apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada karyawan di perusahaan keluarga St. Morita Industries?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Ilmu yang didapati dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi keterbaruan terhadap ilmu Psikologi khususnya dalam bidang Industri dan Organisasi mengenai budaya organisasi yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan keluarga.

2. Manfaat Praktis

a. Subjek

Dari adanya penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian dapat menumbuhkan kesadaran bagi para karyawan mengenai pentingnya memiliki kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan, hasil dari penelitian juga

diharapkan dapat digunakan dan diimplementasikan kepada perusahaan-perusahaan keluarga lainnya yang turut bersaing di era revolusi industri 4.0 ini.

b. Instansi

Dari adanya penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian dapat memberikan kontribusi untuk PT St. Morita Industries sehingga perusahaan dapat menyadari pentingnya memperhatikan budaya organisasi yang ada di perusahaan demi meningkatkan kinerja para karyawan.

