

Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pembibitan Ternak Unggul Dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa

Nurhasanah*, Trisninawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang

*Correspondence email: nurhasanah19052000@gmail.com, trisninawati@binadarma.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Model penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin, dimana responden sebanyak 107 orang dan setelah metode slovin sebanyak 52 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Perusahaan Sembawa telah menciptakan suasana aman dan nyaman yang membuat hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik. Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengatasi masalah baru yang akan meningkatkan kepercayaan diri dan pengalaman mereka. Perusahaan juga memberikan reward kepada karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Kata kunci: Iklim Organisasi; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study aims to determine the effect of organizational climate and organizational culture on employee performance. The sample determination model in this study uses the slovin method, where the respondents are 107 people and after the slovin method is 52 people. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The results obtained in this study are organizational climate has a significant effect on employee performance and organizational culture also has a significant effect on employee performance. Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa company has created a safe and comfortable atmosphere that makes the relationship between leaders and employees run well. Leaders provide opportunities for employees to tackle new issues that will increase their confidence and experience. The company also gives employees rewards for those who can complete tasks well.

Keywords: Organizational Climate; Organizational Culture; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi saat ini menuntut organisasi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan dengan perusahaan atau instansi lain. Upaya tersebut erat kaitannya dengan iklim organisasi sebagai sumber daya yang mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu iklim organisasi harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjadi penggerak dan pengelola aktivitas organisasi yang berkualitas. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasi yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang akan menentukan kinerja dari organisasi (Wirawan, 2008). Menurut Soetopo (2012) yang mengartikan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya.

Iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi. Sebab nilai-nilai dari seorang individu akan membentuk iklim organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal yang salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi secara sistematis akan menuntun semua karyawan yang ada didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2010) Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai makna bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi disini juga sebagai pola dasar suatu organisasi untuk menjadi pedoman dalam bertindak dan memecahkan sebuah masalah yang ada didalam perusahaan, sehingga dapat membuat seorang karyawan mampu mempersatukan anggota-anggota yang ada didalam organisasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar tetap bertahan, dengan demikian budaya organisasi sangat berperan pada budaya kerja pada diri seorang pegawai, karena budaya kerja seseorang terbentuk dari nilai-nilai budaya organisasi yang dipercayai oleh

pegawai sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan nilai yang harus dilakukan oleh karyawan. Budaya Organisasi yang kuat dapat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi serta mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya. Dengan adanya budaya organisasi kuat dan pemahaman tentang budaya organisasi maka seluruh karyawan akan termotivasi semangat kerjanya untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa kondisi iklim organisasi tersebut selama ini belum terealisasi karena ruang lingkup pekerjaan yang mencakup kegiatan kantor terlalu banyak dengan waktu yang pendek dan sarana fasilitas kerja perkantoran yang masih kurang memadai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa. Dapat dibuktikan bahwa nilai-nilai yang dianut oleh karyawan sangat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam hal mencapai tujuan organisasi. Sedangkan dari budaya organisasi belum terealisasi dikarenakan belum maksimal dalam bekerja sama, baik bekerja dalam berkelompok ataupun individu untuk berkomitmen dalam menjalankan operasional baik dalam internal ataupun eksternal perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kinerja karyawan dan tujuan organisasi pada karyawan Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa.

METODE

Menurut Bangun (2010) menyebutkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirietment*). Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan adanya iklim organisasi yang baik dan juga budaya organisasi yang kuat. Karena iklim organisasi dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan, dapat dilihat bahwa iklim organisasi yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan dan mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini objek penelitian nya adalah Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPTU-HPT Sembawa. Objek penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu iklim organisasi dimana variabel ini sebagai (X1), budaya organisasi sebagai (X2) serta kinerja karyawan sebagai variabel (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPTU-HPT Sembawa. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang teliti yaitu pada karyawan Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan (BPTU-HPT) Sembawa. Data sekunder adalah data yang diperoleh dan berbagai sumber dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak (BPTU-HPT) Sembawa. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut: (1) Metode Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada tempat dilakukannya penelitian. (2) Metode kuisisioner yaitu metode atau teknik pengumpulan dengan menyebarkan daftar pertanyaan berkaitan dengan objek penelitian mengenai iklim organisasi dan budaya organisasi dan kinerja karyawan. (3) Metode wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan tanya jawab untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Analisis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu: iklim organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y) dengan bantuan program *Statistical Package for The Social Science* (SPSS).

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,768	0,279	Valid
Pertanyaan 2	0,512	0,279	Valid
Pertanyaan 3	0,623	0,279	Valid
Pertanyaan 4	0,671	0,279	Valid
Pertanyaan 5	0,827	0,279	Valid
Pertanyaan 6	0,731	0,279	Valid
Pertanyaan 7	0,293	0,279	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukkan bahwa uji validitas iklim organisasi pada pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 7 menghasilkan r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian maka semua item dalam indikator variabel iklim organisasi adalah valid. Tabel 2 menunjukkan bahwa uji validitas budaya organisasi pada pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 7 menghasilkan r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian maka semua item dalam indikator variabel budaya organisasi adalah valid. Sedangkan Tabel 3 menunjukkan bahwa uji validitas kinerja karyawan pada pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 7 menghasilkan r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian maka semua item dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,649	0,279	Valid
Pertanyaan 2	0,567	0,279	Valid
Pertanyaan 3	0,695	0,279	Valid
Pertanyaan 4	0,499	0,279	Valid
Pertanyaan 5	0,559	0,279	Valid
Pertanyaan 6	0,628	0,279	Valid
Pertanyaan 7	0,570	0,279	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,808	0,279	Valid
Pertanyaan 2	0,563	0,279	Valid
Pertanyaan 3	0,582	0,279	Valid
Pertanyaan 4	0,722	0,279	Valid
Pertanyaan 5	0,626	0,279	Valid
Pertanyaan 6	0,697	0,279	Valid
Pertanyaan 7	0,638	0,279	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Uji Realibilitas Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Syarat	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0,717	7	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,694	7	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,787	7	0,60	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,60 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel dan semua butir kuesioner digunakan dalam penelitian. Tabel 5 nilai signifikansi kolmogorov sirnov iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas maka semua sampel berasal dari populasi yang sama.

Tabel 5
Uji Normalitas Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Unstandardized Residual

N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62936244
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,052
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber: data olahan

Tabel 6
Uji Homogenitas Data Varian Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Jumlah_Responden	Based on Mean	,649	2	153	,524
	Based on Median	,457	2	153	,634
	Based on Median and with adjusted df	,457	2	131,157	,634
	Based on trimmed mean	,575	2	153	,564

Sumber: data olahan

Tabel 6 menunjukkan bahwa signifikansi dari *based on mean* bernilai sebesar 0,524 yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa varian data homogen yang artinya asumsi uji homogenitas terpenuhi. Tabel 7 nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,409. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel iklim organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 40,9% dan sisanya 59,1% ditentukan oleh faktor (variabel) lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model regresi.

Tabel 7
Koefisien Determinasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,409	2,481

Sumber: data olahan

Tabel 8
Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 ^a	,239	,224	3,258

Sumber: data olahan

Tabel 8 nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,224. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,4% dan sisanya 77,6% ditentukan oleh faktor (variabel) lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model regresi. Tabel 9 diperoleh hasil dari uji regresi linier berganda dengan β_0 sama dengan 0,051, β_1 sama dengan 0,622 dan β_2 sama dengan 0,380, sehingga berdasarkan model regresi linier berganda maka diperoleh sebagai berikut: $Y = 0,051 + 0,622X_1 + 0,380X_2$

Tabel 9
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,051	4,336			,012	,991
X1	,622	,125	,542		4,976	,000
X2	,380	,142	,293		2,686	,010

Sumber: data olahan

Berdasarkan model regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa nilai β_0 sebesar 0,051 yang merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel iklim organisasi (X1) dan variabel budaya organisasi (X2). Jika variabel iklim organisasi dan variabel budaya organisasi bernilai nol maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan. Nilai β_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,622, menunjukkan variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel iklim organisasi maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,622, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai β_2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,380, menunjukkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,380, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh pengujian hipotesis H1 dan H2 dengan menggunakan uji t sebagai berikut:

1. Nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,976 > 2,009$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
2. Nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,686 > 2,009$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

3. Nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $23,984 > F$ tabel 3,18, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap

Tabel 10
Uji Statistik F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345,159	2	172,580	23,984	,000 ^b
	Residual	352,591	49	7,196		
	Total	697,750	51			

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terbukti, artinya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terbukti, artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel iklim organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terbukti, artinya iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dzibrillah, K. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 148-156.
- Kurniawati, E. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, 7(2), 240-254.
- Liliwari, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Seotopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Selemba Empat.