

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DESKRIPSI PEKERJAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HARIAN WASPADA
MEDAN**

Ghandi Mohammad

Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Khafi Puddin

Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Harian Waspada Medan yang berjumlah 210 orang dan sampel berjumlah 138 orang karyawan dengan menggunakan metode slovin dan teknik pengambilan sampel adalah proporsional random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil uji t untuk variabel budaya organisasi menunjukkan $t_{hitung} (5,155) > t_{tabel} (1,656)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil uji t untuk variabel deskripsi pekerjaan menunjukkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil $8,102 > 1,656$, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} 72,965 > f_{tabel} 3,06$ dan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan kriteria tersebut maka hipotesis diterima. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,519 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Harian Waspada Medan sebesar 52% sedangkan sisanya 48% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini. Hasil analisis regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 3,491 + 0,547X_1 + 0,779X_2 + 3,381$. Artinya bila budaya organisasi naik sebesar satu (1) satuan maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,547 dan bila deskripsi pekerjaan naik sebesar satu (1) satuan maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,779 dengan asumsi faktor lain tetap. Dari hasil penelitian maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Deskripsi Pekerjaan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan. Kinerja dari perusahaan digambarkan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan

tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa karyawan termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu,

misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Dari hal-hal tersebut kinerja dapat dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.

PT. Harian Waspada adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemberitaan surat kabar khususnya menerbitkan surat kabar Waspada. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan surat kabar yang tertua dan terbesar di kota Medan karena telah berdiri sejak tahun 1947. Walaupun telah menjadi perusahaan yang besar dan berkembang tentu saja masih banyak hambatan yang dialami perusahaan dan harus dihadapi baik itu berasal dari internal maupun eksternal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan masih sangat rendah, hal ini digambarkan dari perilaku negatif yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan. Perilaku negatif ini seperti beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Beberapa karyawan juga tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan mengeluhkan beban tugas tersebut.

Lebih lanjut diperoleh informasi bahwa keterlibatan atau peran karyawan dalam pekerjaan yang diberikan dinilai masih rendah dan cenderung tidak mampu berinovasi melaksanakan pekerjaan. Seperti beberapa karyawan yang tidak berusaha mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya mengenai bidang kerja yang

diberikan. Hal ini menjadi persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Harian Waspada Medan karena kemampuan dan pengetahuan karyawan yang terbatas dan tidak dapat berkontribusi dengan baik terhadap pekerjaan yang diberikan tentunya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Untuk menilai dan meningkatkan kinerja karyawan, tentunya perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gibson (2003, p39), “Salah satu perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja karyawan yaitu Variabel Organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, budaya, dan struktur desain pekerjaan”. Mangkunegara (2005:16-17), menambahkan bahwa “Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat rasa nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain adalah, uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai”. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan uraian pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Budaya organisasi itu sendiri menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan

untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara intelektual maupun softskill yang dimiliki.

Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Mangkunegara, 2005:114). Jika budaya organisasi suatu perusahaan dapat diterima oleh karyawan maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut yang akhirnya berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi yang ada pada PT. Harian Waspada diduga masih kurang baik dan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan mengetahui adanya fenomena perilaku negatif karyawan seperti kurangnya ketertarikan terhadap pekerjaan, tidak adanya inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, tidak memaksimalkan waktu dalam bekerja, tidak optimalnya pekerjaan yang dilakukan, serta lebih mementingkan kepentingan individu dan kelompok dibandingkan kepentingan perusahaan.

Selain itu karyawan yang bekerja di bagian pemasaran dan periklanan juga mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang nyaman, peralatan dan perlengkapan yang kalah modern dengan perusahaan sejenis lainnya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman tentunya mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Fenomena lainnya sesuai pengamatan yang dilakukan secara langsung, peneliti melihat bahwa ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan waktunya dengan maksimal, seperti bermain game dan mendengarkan musik pada jam kerja.

Selain budaya organisasi, deskripsi pekerjaan juga menjadi faktor penentu dalam menunjang terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Kejelasan deskripsi pekerjaan seorang karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Sebelum manajemen menganalisis tipe karyawan seperti apa yang dibutuhkan, manajemen perlu melihat apa yang dituntut setiap pekerjaan di dalam organisasi melalui deskripsi pekerjaan yang terinci (dalam Sunyoto, 2012:80).

Deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci tentunya akan membuat seseorang dapat bertanggung jawab terhadap tugas dan tujuan yang ingin dicapai melalui tugas dan pekerjaannya serta memudahkan pembagian pekerjaan saat bekerjasama dengan rekan pekerja lainnya. Kejelasan tersebut juga memudahkan pemimpin organisasi untuk dapat menilai kinerja bawahannya sehingga dapat diberikan penghargaan yang sesuai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan bagian pemberitaan dan periklanan, diperoleh informasi bahwa karyawan pada PT. Harian Waspada merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dikarenakan uraian pekerjaan yang diberikan tidak dapat dipahami dengan baik. Pada dasarnya PT. Harian Waspada memiliki uraian jabatan untuk masing-masing bidang pekerjaan. Namun Sosialisasi dan implementasi nya dianggap masih kurang baik. Selain itu beberapa karyawan juga tidak mampu menyelesaikan target-target kerja tertentu yang diberikan oleh perusahaan. Seperti pada bidang pemberitaan yang mengaku terkadang masih kesulitan mencari berita sesuai jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:32), bahwa deskripsi kerja yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, dan mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, faktor budaya organisasi dan deskripsi kerja sangat penting menentukan kinerja karyawan. Jika setiap karyawan dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang positif dan deskripsi pekerjaan yang jelas, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Harian Waspada Medan yang

beralamat di Jalan Brigjen Katamso No.1, Aur, Medan Maimun.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor PT. Harian Waspada Medan yang berjumlah 210 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 138 orang.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu Antara Budaya Organisasi (X_1), deskripsi pekerjaan (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Selain itu analisa regresi berganda juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Deskripsi pekerjaan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Harian Waspada Medan.

Adapun model regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil analisis regresi berganda berdasarkan pengolahan data yaitu :

Tabel 1. Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.491	3.381		1.033	.304		
	X1	.547	.106	.333	5.155	.000	.852	1.174
	X2	.779	.096	.524	8.102	.000	.852	1.174

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data yang diolah

Dari hasil pengolahan data, maka dapat dibuat persamaan regresinya. Persamaan regresi tersebut adalah :

$$Y = 3,491 + 0,547X_1 + 0,779X_2 + 3.381$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Deskripsi Pekerjaan

- a. Konstanta sebesar 3,491 dapat diartikan bahwa Y akan bernilai sebesar 3,491 pada saat X₁ dan X₂ bernilai nol (tidak ada).
- b. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,547 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan X₁ akan meningkatkan Y sebesar 0,547.
- c. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,779 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan X₂ akan meningkatkan Y sebesar 0,779.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan) berpengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) diperoleh angka t_{hitung} (5,155) > t_{tabel} (1,656) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti

bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi yang positif diperlukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika budaya organisasi suatu perusahaan dapat diterapkan dan diterima dengan baik oleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Hal ini mendukung teori dari Robbin (2006) yang menjelaskan bahwa apabila semakin dalam nilai-nilai budaya yang ada tersebut diserap, dimengerti, dan diterapkan dalam perilaku organisasi maka semakin kuat pula budaya organisasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Eddy dan Zulfikar (2010: 95), menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

Selanjutnya dalam penelitian Soedjono (2005: 43) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar dampaknya terhadap prestasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif

terhadap kinerja karyawan pada terminal penumpang umum Surabaya.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil $8,102 > 1,656$, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:140), bahwa informasi pekerjaan yang tertuang pada deskripsi pekerjaan apabila dipahami dan dilaksanakan dengan baik akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif sehingga dampaknya pada prestasi kerja juga akan semakin baik.

Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Sarseno (2012: 148) menyatakan bahwa deskripsi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa dengan adanya kejelasan deskripsi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya dalam penelitian Tanumihardjo, dkk (2010) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel uraian jabatan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dimengerti bahwa apabila pegawai memiliki jabatan yang jelas di suatu organisasi maka akan memberikan kontribusi kerja secara positif.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan dan dilakukan pada penelitian ini, maka

terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,491 + 0,547X_1 + 0,779X_2 + 3,381$$

Yang berarti:

a. Nilai konstanta sebesar 3,491 artinya pada saat variabel budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan bernilai nol (tidak ada) maka nilai kinerja yang dimiliki karyawan adalah sebesar 3,491.

b. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,547 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel budaya organisasi maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,547.

c. Koefisien regresi deskripsi pekerjaan sebesar 0,779 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel deskripsi pekerjaan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,779.

2. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,519 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Harian Waspada Medan sebesar 52% sedangkan sisanya 48% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

3. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara parsial (Uji t), variabel budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harian Waspada

- Medan. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk masing-masing variabel bebas. Diperoleh nilai t_{hitung} (5,155) > t_{tabel} (1,656) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk variabel budaya organisasi dan t_{hitung} (8,102) > t_{tabel} (1,656) untuk variabel deskripsi pekerjaan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara simultan (Uji F), variabel budaya organisasi dan Deskripsi pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harian Waspada Medan. Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} (72,965) > F_{tabel} (3,06) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rieneka cipta.
- Colquitt, et al. 2009. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill
- Dedi, Sulaeman, Ramdhani. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kabupaten Karawang*. Jurnal Manajemen. Vol.9, No.4, hal.944-954.
- Eddy, Zulfikar Iwan. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung*. Jurnal Sains dan Inovasi Vol.6, No.1, hal.91-97.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja Teori & Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Jex, Steve M. 2002. *Psychology a Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wi Icy & Sons, Inc.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3*, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prabu, Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama
- Rivai, veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Graffindo persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: indeks.
- Siagian, Sondang p. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Suseno, Y.Djoko. 2012. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir*

- Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.* Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia. Vol.6, No.2, hal.139-149.
- Tanumihardjo, Hakim Abdul. 2011. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.* Jurnal Administrasi Publik. Vol.1, No.6, hal.1114-1122.
- Taurisa, Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang).* Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Vol.19, No.2, hal.170-187.
- Tika, Moh.Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja,* Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi,* Jakarta: Salemba Empat.