

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA KERJA ORGANISASI DI PERUSAHAAN

Rasmulia Sembiring¹⁾ *, Sofiyan²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Methodist Indonesia. Jalan Hang Tuah No. 8, Kota Medan, Sumatera Utara, 20152, Indonesia.

²⁾ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung. Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

E-mail: ¹⁾rasmuliasembiring1106@gmail.com, ²⁾sofiyanmatondang@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengenali budaya kerja organisasi yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 22. Populasi penelitian adalah pihak manajemen yang ada di beberapa perusahaan di Indonesia yang berjumlah 100 orang, dimana teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, dengan jumlah sampel sebesar 100 orang pihak manajemen yang ada di beberapa perusahaan di Indonesia melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara *online*. Hasil penelitian yang didasarkan oleh hipotesis secara parsial menyatakan bahwa variabel gaya manajemen berpengaruh kepada variabel budaya kerja organisasi, dan secara simultan variabel struktur organisasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen berpengaruh kepada variabel budaya kerja organisasi.

Kata kunci: budaya kerja, struktur organisasi, karakteristik organisasi, gaya manajemen

Abstract

This study aims to identify organizational work culture which is influenced by organizational structure, organizational characteristics, and management style in the company. The research method used is descriptive quantitative using multiple linear regression analysis using SPSS 22. The research population is the management in several companies in Indonesia totaling 100 people, where the sampling technique in this study uses the census method, with a sample size of 100 management in several companies in Indonesia through the distribution of questionnaires conducted online. The results of the research based on the hypothesis partially state that the management style variable affects the organizational work culture variable, and simultaneously the organizational structure variable, organizational characteristics, and management style affect the organizational work culture variable.

Keywords: work culture, organizational structure, organizational characteristics, management style

PENDAHULUAN

Budaya kerja organisasi berperan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Setiap perusahaan di Indonesia memiliki budaya kerja organisasi yang berbeda-beda karena dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada disekitar perusahaan tersebut. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana budaya kerja organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi. Penelitian (Ardiana et al., 2013) misalnya mengkonfirmasi bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi budaya kerja organisasi adalah struktur organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa faktor-faktor lain yang disebut dapat mempengaruhi budaya kerja organisasi, seperti faktor karakter personal, faktor pembagian hak, faktor struktur organisasi, dan faktor etika perusahaan. Demikian perlu dibuktikan lebih lanjut secara empiris bagaimana pengaruh struktur organisasi terhadap budaya kerja organisasi.

Lebih lanjut, pentingnya struktur organisasi dikarenakan sumber daya manusia yang ada dalam struktur organisasilah yang akan menggerakkan organisasi mencapai tujuannya melalui visi dan misi organisasi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian (Ratnasari et al., 2020) yang menyatakan bahwa struktur organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, bagaimana peran struktur organisasi terhadap budaya kerja organisasi masih perlu dibuktikan penelitiannya lebih lanjut. Artinya, bagaimana budaya kerja organisasi juga dipengaruhi lewat penempatan sumber daya manusia dalam struktur organisasi, dimana dalam struktur organisasi terdapat sumber daya manusia dengan karakter yang berbeda-beda dan akan membawa budaya kerja yang berbeda pula dalam organisasi.

Budaya kerja organisasi juga merupakan nilai-nilai yang dimiliki maupun kebiasaan yang menjadi perilaku sebuah organisasi. Budaya kerja organisasi yang diciptakan dengan proses manajemen yang tepat akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karakteristik organisasi juga dikonfirmasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Doloksaribu, 2021). Namun, karakteristik organisasi belum dibuktikan secara empiris dapat mempengaruhi budaya kerja organisasi. Oleh karena itu, salah satu faktor yang ingin dibuktikan dapat mempengaruhi budaya kerja organisasi adalah karakteristik organisasi.

Selain itu, penelitian lain melihat bahwa gaya manajemen juga berperan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Contohnya penelitian Assa'diyah (2019), yang terbukti secara empiris bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap budaya kerja organisasi di PD Ram Armalia Sukabumi adalah inovasi, tanggung jawab, berorientasi hasil, pengetahuan, proses pembelajaran, dan motivasi. Disebutkan bahwa faktor-faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan gaya manajemen dalam organisasi karena merupakan pola perilaku yang diterapkan oleh manajemen dalam mengatur sumber daya manusianya. Sehingga, penelitian ini juga turut menyelidiki lebih lanjut untuk membuktikan secara empiris bagaimana gaya manajemen berpengaruh terhadap budaya kerja organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut dikatakan bahwa setiap organisasi di Indonesia memiliki faktor yang berbeda-beda untuk mempengaruhi budaya kerja organisasinya. Untuk itu, penelitian ini mengambil objek sumber daya manusia pada beberapa perusahaan yang ada di Indonesia untuk mengenali faktor-faktor apa

saja yang dapat memperkuat serta mendorong tercapinya tujuan yang telah diimpikan dan dicita-citakan oleh pendiri perusahaan. Sehingga dilakukanlah penelitian ini bertujuan untuk membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja organisasi secara empiris pada perusahaan di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Struktur Organisasi

Menurut Winardi (2006), struktur organisasi adalah merupakan suatu sistem yang merupakan sebuah hierarki yang terbentang dari atas ke bawah, dimana diisi oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dan sesuai dengan bidangnya. Sedangkan menurut (U.R, 2019), struktur organisasi menggambarkan komponen pelengkap dari perusahaan yang diisi oleh SDM yang handal dan terpercaya, serta kompeten.

Adapun menurut Sulaksono (2015), struktur organisasi terdiri dari manajer atas (*top manager*), manajer kelas menengah (*middle manager*), dan manajemen bawah (*low management*), dimana kesemuanya menjadi satu kesatuan membentuk suatu struktur yang saling terkait dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Maka disimpulkan bahwa struktur organisasi merupakan sistem yang membentuk pola dan cara kerja untuk menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kapasitasnya. Oleh karena itu, kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya ditentukan pula oleh bagaimana struktur organisasi di organisasi tersebut.

Karakteristik Organisasi

Menurut Sutrisno (2019), karakteristik organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki oleh suatu organisasi, dimana karakteristik organisasi ini terdiri dari lima

entitas yang saling mempengaruhi satu sama lain. Sedangkan, menurut Winardi (2015) karakteristik organisasi adalah suatu ciri yang dimiliki organisasi yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari struktur organisasi yang telah terbentuk.

Adapun menurut Sulaksono (2015) karakteristik organisasi terdiri dari lima elemen atau lima entitas, yaitu: unit atau entitas organisasi; terdiri dari minimal dua orang; memiliki pola kerja yang terstruktur; memiliki tujuan yang jelas; dan memiliki identitas diri. Maka, karakteristik organisasi disimpulkan sebagai ciri yang menandakan bagaimana organisasi tersebut bekerja mencapai tujuannya.

Gaya Manajemen

Menurut Winardi (2015), gaya manajemen merupakan perilaku yang digunakan ketika seseorang memegang peran yang penting dalam perusahaan untuk mengatur organisasi guna mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Soedarso (2018), gaya manajemen merupakan pola perilaku yang diterapkan oleh manajemen dalam mengatur orang-orang dalam struktur organisasi dimana manajemen melaksanakan prinsip-prinsip manajemen untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Adapun menurut Purba (2020), gaya manajemen ada beberapa macam, yaitu: gaya otokratis; gaya transformasional; gaya visioner; gaya demokratis; gaya mentoring; dan gaya *laissez-faire*. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa gaya manajemen merupakan penerapan seperangkat bentuk tata kelola untuk memastikan organisasi dapat mencapai tujuannya.

Budaya Kerja Organisasi

Menurut Sulaksono (2015), budaya kerja mengatur bagaimana sebuah aturan atau suasana kerja yang diatur melalui

konsep berpikir atau perilaku orang-orang di dalam organisasi yang diatur dengan aturan/norma. Sedangkan menurut Sutrisno (2019), budaya kerja organisasi menggambarkan suasana atau konsep yang mengatur kepercayaan atau perilaku karyawan yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi.

Adapun menurut Tanjung (2021), ada beberapa budaya kerja yang ada di perusahaan, yaitu: *clan culture*; *market culture*; *hierarki culture*; dan *adhocracy culture*. Sehingga disimpulkan bahwa budaya kerja organisasi dikatakan sebagai suatu konsep yang menciptakan aturan dan kepercayaan bagaimana sumber daya manusia bekerja di suatu organisasi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Menurut Martono (2014) metode deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan tentang berbagai pengaruh dari beberapa variabel yang akan diteliti dan menjadi satu kesatuan ketika dilakukan pengambilan kesimpulan. Untuk analisis data deskriptif kuantitatif yang dilakukan, yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dimana menurut Moeloeng (2018), analisis regresi linier berganda adalah analisis data yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang saling berpengaruh diantara beberapa variabel yang ada di penelitian.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah pihak manajemen beberapa perusahaan di Indonesia yang berjumlah 100 orang, dimana teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik atau metode sensus, yang menurut Moeloeng (2018) teknik atau metode sensus adalah teknik pengambilan sampel, dimana sampel

yang diambil merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam hal ini, sampel yang diambil mewakili pihak manajemen yang ada di beberapa perusahaan di Indonesia dengan karakteristik tertentu yang jumlah sampelnya berjumlah 100 orang. Kemudian penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan media internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,984	8.571		1.720	.004
	X1 (Struktur Organisasi)	-.056	.220	-.451	-.530	.059
	X2 (Karakteristik organisasi)	-.202	.210	-.200	1.412	.341
	X3 (Gaya Manajemen)	.425	.622	.357	7.165	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2020)

Pada Tabel 1 dijelaskan hasil yang berkaitan dengan persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = 8,984 - 0,056X_1 - 0,202X_2 + 0,425X_3$$

1. Untuk nilai koefisien regresi X_1 untuk variabel struktur organisasi sebesar - 0,056, artinya struktur organisasi berpengaruh negatif terhadap budaya kerja perusahaan di Indonesia, dimana semakin baik struktur organisasi perusahaan, maka belum tentu akan memperbaiki budaya kerja perusahaan di Indonesia sebesar 0,056%;
2. Untuk nilai koefisien regresi X_2 untuk variabel karakteristik organisasi sebesar - 0,202, artinya karakteristik organisasi berpengaruh negatif terhadap budaya kerja perusahaan di Indonesia, dimana semakin baik karakteristik organisasi, maka belum tentu akan memperbaiki budaya kerja perusahaan di Indonesia sebesar 0,202%;
3. Untuk nilai koefisien regresi X_3 untuk variabel gaya manajemen sebesar 0,425,

artinya variabel gaya manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja perusahaan di Indonesia, dimana semakin bagus gaya manajemen yang diterapkan pihak manajemen perusahaan, maka akan meningkatkan budaya kerja perusahaan di Indonesia sebesar 0,425%.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics			
				F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.788 ^a	.795	.865	7.720	4	95	.001
a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1							
b. Dependent Variable: Y							

Sumber: data diolah (2020)

Sesuai Tabel 2, dapat diterangkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,865 berarti bahwa 86,5% variabel struktur organisasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel budaya kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia, dimana sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.120	4	10.415	7.720	.001 ^b
	Residual	2845.37	95	7.730		
	Total	2564.00	99			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1						

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, dapat menjelaskan tentang nilai uji F tabel sebesar 7,720 lebih besar dari nilai uji F hitung sebesar 2,47, sehingga bisa disimpulkan bahwa secara simultan variabel struktur organisasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan budaya

kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,984	8.571		1.720	.004
	X1 (Struktur Organisasi)	-.056	.220	-.451	-.530	.059
	X2 (Karakteristik organisasi)	-.202	.210	-.200	1.412	.341
	X3 (Gaya Manajemen)	.425	.622	.357	7.165	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: data diolah (2020)

Sesuai Tabel 4 tersebut, terdapat satu variabel yang mempengaruhi variabel dependennya, yaitu variabel gaya manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung untuk ketiga variabel sebesar 7,165 (X_3) lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,661.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berpijak dari hasil analisis penelitian, maka secara komprehensif peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: struktur organisasi berpengaruh negatif terhadap pelaksanaan budaya kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia; karakteristik organisasi berpengaruh negatif terhadap pelaksanaan budaya kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia; gaya manajemen berpengaruh negatif terhadap pelaksanaan budaya kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia; struktur organisasi dan gaya manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan budaya kerja yang baik pada perusahaan yang ada di Indonesia.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian ini, maka penelitian berikutnya dianjurkan agar mengenali variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi budaya kerja organisasi selain daripada variabel yang telah diungkapkan oleh penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Assa'diyah, U. H. (2019). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA KERJA KARYAWAN PD. RAM ARMALIA SUKABUMI*.
- Doloksaribu, A. P. Z. (2021). Pengaruh karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Matahari Dept Store Cabang Medan). *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01). <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2307>
- Martono, Nanang, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Edisi Revisi 2, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Moeloeng, Lexy J., 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi Revisi, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Purba, Sukarman, dkk, 2020, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). *ANALISIS MANAJEMEN PERUBAHAN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, STRUKTUR ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225–237. <https://doi.org/10.22216/JBE.V5I2.5303>
- Resty Ardiana, L., Hariyadi, S., & Nuzulia Jurusan Psikologi, S. (2013). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA ORGANISASI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT DAERAH PATI*. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2117>
- Soedarso, Sri Widodo, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, perencanaan, Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*, Bandung : Penerbit Manggu Medaia
- Sulaksono, Hari, 2015, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta : Penerbit Deepulish
- Sutrisno, Edy, 2019, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Prenamedia Group
- Tanjung, Rahman, dkk, 2021, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- U.R, D. W. (2019). *Teori Organisasi: Struktur dan Desain*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- Winardi, J., 2006, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Winardi, J., 2015, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta : Kencana