



## Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan *Culture Toxic Index* terhadap Kinerja Pegawai

Aditya Sukamajati Haemin, Sri Suwarsi\*

Prodi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history :

Received : 2/4/2022

Revised : 10/7/2022

Published : 19/7/2022



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 2

No. : 1

Halaman : 1 - 4

Terbitan : Juli 2022

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kota Bogor yang diukur dengan *culture toxic index*. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kota Bogor yang diukur dengan *culture toxic index*. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kota Bogor. Variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Responden penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah di Wilayah Kota Bogor yang berjumlah 47. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi berdasarkan *Culture Toxic Index* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota dari Bogor.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

This study aims to determine 1) To determine and analyze the Organizational Culture at the Regional Revenue Management Agency of Bogor City as measured by the culture toxic index. 2) To find out and analyze the performance of employees at the Regional Revenue Management Head Office for the City of Bogor as measured by the culture toxic index. 3) To find out and analyze how the influence of organizational culture on employee performance at the Regional Revenue Management Headquarters for the City of Bogor. The variables in this study are Organizational Culture and Employee Performance. Respondents of this study were employees at the Regional Revenue Management Headquarters in the Bogor City Region, amounting to 47. It can be concluded that there is an influence between Organizational Culture based on the Culture Toxic Index on Employee Performance at the City Regional Revenue Management Headquarters from Bogor.

**Keywords :** Employee Performance; Organizational Culture.

@ 2022 Jurnal Riset Manajemen Bisnis Press. All rights reserved.

## A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada didalam suatu organisasi karena berperan penting dalam suatu organisasi untuk penggerak semua aktivitas jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu perannya sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien

Untuk mewujudkannya maka pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting dan mengelola Sumber Daya Manusia melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli diantaranya.

Menurut Schein (1992:12) budaya organisasi yaitu bahan dasar yang harus diterima oleh organisasi untuk bertindak memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berfikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Siagian (1992:153) Menjelaskan bahwa dalam budaya (Culture) ini memiliki peran dalam menentukan perilaku, mewujudkan rasa memiliki untuk para anggotanya, mewujudkan rasa komitmen, meningkatkan ikatan kuat para anggota, dan juga alat kendali perilaku pada setiap organisasi didalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Budaya organisasi membuat organisasi menjadi terkenal dan bisa bertahan lama. Yang jadi masalah tidak semua budaya organisasi dapat menjadi pendukung organisasi itu. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain. Seperti yang dikemukakan oleh siagian (1992:153) budaya organisasi membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan menyatukan anggota organisasi itu.

Kondisi yang harus sesuai dengan perilaku pegawai dalam bekerja apabila budaya disuatu perusahaan sangat cocok dan mendukung pegawai dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraan dengan kata lain, budaya organisasi sangat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja yang diperoleh karyawan/pegawai dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan isi budaya organisasi diperusahaan yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi itu sendiri dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007 : 10).

## B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat explanatory, yaitu menganalisa gejala pengaruh antara dua variabel atau lebih yang bertujuan memberikan gambaran tentang masing-masing variabel. Sugiyono (2012: 21) menjelaskan penelitian eksplanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

Untuk itu dalam penelitian ini kedudukan variabel-variabel yang telah ditentukan diteliti dengan cara menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan *Culture Toxic Index* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat Wilayah Kota Bogor secara parsial dan simultan.

## C. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan *Culture Toxic Index* (X) Kinerja Pegawai (Y) Berikut adalah penelitian mengenai hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai, yang diuji menggunakan teknik Koefisien Kolerasi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1.** Hubungan Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	0.299*
	Sig.(2-tailed)		0.41
	N	47	1
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.299*	
	Sig.(2-tailed)	.041	
	N	47	47

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Statistic Versi 25.0, diolah 2021.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS: didapat koefisien korelasi Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar  $r = 0,299$  atau 29,9% ini berarti tingkat hubungan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) berarti terdapat hubungan sangat rendah dengan tingkat sig rendah. Hal ini bisa dikatakan bahwa tingkat kesehatan budaya organisasi di perusahaan P3D berhubungan rendah terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan *toxic culture* dicapai berada dalam kategori tidak sehat/kritis.

**Tabel 2.** Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.299 <sup>a</sup>	.090	.069	16.16390

\*Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Sumber: olahan peneliti

Dari hasil Koefisien determinasi merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya peranan variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien determinasi (R square) menunjukkan nilai sebesar 0,090 atau sebesar 09,0%, artinya bahwa budaya organisasi yang diukur dengan *culture toxic index* berpengaruh sangat rendah terhadap kinerja pegawai hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat kesehatan budaya organisasi maka juga akan mempengaruhi rendah pula terhadap kinerja para pegawai.

#### D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan *Culture Toxic Index*, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: yang pertama adalah variabel Budaya Organisasi yang diukur dengan *Culture Toxic Index* di Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Wilayah Kota Bogor. merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Tidak Baik/Kritis. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya kesehatan organisasi, faktor penghambat, pemetaan nilai, harapan karyawan, implementasi nilai dan tingkat kenyamanan bernilai Kritis/Tidak Baik. Hal ini menyatakan bahwa pihak perusahaan perlu memperbaiki budaya organisasi yang sudah tidak baik untuk para pegawai Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kota Bogor. Yang kedua adalah variabel

Kinerja Pegawai Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Wilayah Kota Bogor merupakan variabel yang termasuk dalam kategori Sedang atau Cukup. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya kualitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif bernilai Sedang atau Cukup. Artinya pihak perusahaan cukup menciptakan karakter serta hasil yang cukup terhadap para pegawainya tetapi harus terus ditingkatkan lagi untuk menciptakan karakter yang baik. Yang ketiga adalah terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi yang diukur dengan *culture toxic index* di Kantor Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kota Bogor berdasarkan hasil dari pengujian parsial (Uji-T) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,307 dengan t tabel sebesar 2,014 yang berarti nilai t hitung > dari t tabel atau  $2,307 > 2,014$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Penulisan dalam artikel harus menggunakan kalimat yang efektif dan baku sesuai dengan ejaan bahasa Indonesia yang disempurnakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 46 tahun 2009. Dihindari penggunaan istilah penelitian, bisa diganti dengan istilah artikel/studi/tulisan, dan sejenisnya. Demikian pula istilah peneliti dan penulis tidak perlu digunakan, cukup langsung diungkapkan pokok pikiran yang hendak ditulis dalam kalimat.

### Daftar Pustaka

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- [2] Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- [3] Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- [4] Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- [5] Vini Tri Susanti, & Rusman Frendika. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 126–135. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i2.543>