

Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi (Studi pada PT. Semen Tonasa Pangkep)

Organizational Culture and Organizational Effectiveness (Study at PT. Semen Tonasa Pangkep)

Rosmala Dewi¹, Hasnawi Haris², Muhammad Nur Yamin³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Makassar

Email : Rosmadewi1597@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : (1) bagaimana gambaran budaya organisasi pada PT Semen Tonasa Pangkep, (2) bagaimana gambaran efektivitas organisasi pada PT Semen Tonasa Pangkep, (3) bagaimana pengaruh budaya organisasi dan efektivitas organisasi pada PT Semen Tonasa Pangkep. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif jenis penelitian deskriptif dengan sampel pada penelitian ini adalah 45 karyawan dengan menggunakan teknik sampling kuota. Teknik pengumpulan data yaitu kuisisioner (angket), observasi, dan dokumentasi. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian diolah dengan menggunakan analisis data dan menggunakan aplikasi lunak SPSS yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis deskriptif persentase, analisis linear sederhana dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi studi Pada PT Semen Tonasa dalam kategori baik, dan untuk tingkat efektivitas organisasi PT Semen Tonasa termasuk dalam kategori baik, berdasarkan data tersebut tingkat hubungan dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Positif dan Signifikan Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi Pada PT Semen Tonasa Pangkep.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Efektivitas Organisasi

ABSTRACT

This study aims: (1) how is the picture of organizational culture at PT Semen Tonasa Pangkep, (2) how is the picture of organizational effectiveness at PT Semen Tonasa Pangkep, (3) how is the influence of organizational culture and organizational effectiveness at PT Semen Tonasa Pangkep. This study uses a quantitative approach to the type of descriptive research with a sample of 45 employees using quota sampling technique. Data collection techniques are questionnaires (questionnaire), observation, and documentation. The data that has been obtained from the results of the study were processed using data analysis and using the SPSS software application which consisted of validity and reliability tests, percentage descriptive analysis techniques, simple linear analysis and T test. The results showed that Organizational Culture and Organizational Effectiveness of the study at PT Semen Tonasa is in the good category, and the level of organizational effectiveness of PT Semen Tonasa is in the good category, based on the data the

relationship level is in the high category. It can be concluded that there is a positive and significant influence on organizational culture and organizational effectiveness at PT Semen Tonasa Pangkep.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Effectiveness.*

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai tempat orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis dalam memanfaatkan sumber daya. Organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja sama dengan karyawan lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi berperan memperkuat keyakinan setiap orang, secara ideologis memperkuat eksistensi organisasi baik ke dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi dan keluar sebagai identitas sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi Menurut Susanto (2006:112) peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkungan internal maupun eksternal.

Budaya organisasi memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik, dan sebagainya. Sehingga budaya organisasi dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Semen Indonesia melakukan proses pembentukan budaya korporasi berawal dari kesadaran bahwa perusahaan memerlukan perekat untuk mempersatukan perusahaan-perusahaan yang berada di dalam group perseroan, yaitu Semen Padang, Semen Tonasa, Semen Gresik, dan Semen Thang long dengan memformulasi budaya korporasi yang bersifat universal dan mengakomodasi aspirasi karyawan. Dengan terbentuknya budaya korporasi yang bersifat universal dan mengakomodasi aspirasi karyawan, budaya ini telah meresap dan dipraktikkan dalam aktivitas sehari-hari karyawan dan menjadi akselerator pertumbuhan kinerja Perseroan demi mencapai visi untuk menjadi

perusahaan persemenan terkemuka di Asia Tenggara. Budaya perusahaan merupakan sumber dari seluruh pranata organisasi (*software*) pengaturan pengelolaan perusahaan, yang dikembangkan dari falsafah dan nilai-nilai yang menjadi pedoman dan keyakinan insan Perseroan dalam melaksanakan tugasnya.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan mengolah seluruh data-data dari lokasi penelitian. Pendekatan kuantitatif lebih berfokus pada pencarian data dari lapangan yang realitas serta mengacu pada bukti konsep maupun teori yang telah digunakan. Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh budaya organisasi dan efektivitas organisasi. Populasi yang menjadi target penelitian ini adalah karyawan PT Semen Tonasa yang berjumlah 45 karyawan. Menurut Arikunto (2013:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15% atau 30-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Semen Tonasa divisi sumber daya manusia (SDM) yaitu sebanyak 45 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (teknik jenuh). Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Semen Tonasa dalam bentuk kuesioner dan dianalisis kembali.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi (Studi pada PT Semen Tonasa Pangkep), maka untuk indikator pertama yaitu ciptakan visi jelas yang sinergis untuk bersaing menunjukkan tingkat pencapaian skor (76%) kategori baik, indikator kedua yaitu hidupkan semangat belajar terus menerus menunjukkan tingkat pencapaian skor (75%) kategori baik, indikator ketiga yaitu amalkan tugas dengan akuntabilitas tinggi menunjukkan tingkat pencapaian skor (76%) kategori baik, indikator keempat yaitu mantapkan usaha untuk penuhi kepuasan

pelanggan menunjukkan tingkat pencapaian skor (80%) kategori sangat baik, indikator kelima yaitu praktekkan etika bisnis dengan integritas tinggi menunjukkan tingkat pencapaian skor (75%) kategori baik, dan indikator keenam yaitu senantiasa tingkatkan kerjasama tim dengan tingkat pencapaian skor (73%) kategori baik.

Dalam tanggapan responden mengenai Efektivitas Organisasi, maka untuk indikator pertama yaitu efisiensi dengan tingkat pencapaian skor (75%) kategori baik, indikator kedua yaitu produktivitas dengan tingkat pencapaian skor (81%) kategori sangat baik, indikator ketiga yaitu keuntungan dengan tingkat pencapaian skor (77%) kategori baik, indikator keempat yaitu pengembangan dengan tingkat pencapaian skor (77%) kategori baik, indikator kelima yaitu stabilitas dengan tingkat pencapaian skor (78%) kategori baik, dan indikator keenam yaitu kepemimpinan dengan tingkat pencapaian skor (89%) kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil uji normalitas Data dikatakan bersistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) $> 0,05$ maka H_1 diterima, sedangkan data berdistribusi tidak normal, jika sig (signifikan) $< 0,05$, maka H_1 ditolak. Adapun hasil dari pengujian pada kedua variabel pada tabel menunjukkan hasil bahwa pada kolom signifikan (Asymp. Sig.(2-tailed) yaitu 0,200 yang berarti probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, maka kedua variabel antara budaya organisasi dan efektivitas organisasi tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji korelasi antara budaya organisasi dengan efektivitas organisasi data penelitian, maka diperoleh hasil nilai Significance sebesar 0.000 yang lebih kecil dari pada 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dengan efektivitas organisasi. Untuk mengetahui nilai koefisien determinan (R^2).

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment dinyatakan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan efektivitas organisasi PT Semen Tonasa karena rhitung (0.629) lebih besar dibandingkan rtabel (0,288) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima serta diketahui koefisien determinannya yaitu $r^2=0,629$ atau sebesar 62,9 persen, ini berarti bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi sedangkan sisanya 37,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Budaya organisasi pada perusahaan PT Semen Tonasa, peneliti menggunakan enam indikator, yaitu ciptakan visi jelas yang sinergis untuk bersaing, hidupkan semangat belajar terus menerus, amalkan tugas dengan akuntabilitas tinggi, senantiasa tingkatkan kerjasama tim, praktekkan etika bisnis dengan integritas tinggi, dan mantapkan usaha

untuk memenuhi kepuasan pelanggan telah berada pada kategori baik. Efektivitas organisasi pada perusahaan PT Semen Tonasa, peneliti menggunakan enam indikator, yaitu efisiensi, produktivitas, keuntungan, pengembangan, stabilitas, dan kepemimpinan telah berada pada kategori baik. Adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan efektivitas organisasi, dimana dari hasil analisis uji T yaitu T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X), lebih besar dari nilai t_{tabel} ($8,545 > 2,014$) dan nilai signifikannya (sig) lebih kecil dari yang diisyaratkan ($0,000 < 0,1$). Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti yaitu ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi pada PT Semen Tonasa Pangkep. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) $> 0,05$ maka H_1 diterima, sedangkan data berdistribusi tidak normal, jika sig (signifikan) $< 0,05$, maka H_1 ditolak. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment dinyatakan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan efektivitas organisasi PT Semen Tonasa karena r_{hitung} ($0,629$) lebih besar dibandingkan r_{tabel} ($0,288$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima serta diketahui koefisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Baroroh, N. A. (2016). *Peran Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Organisasi di Hmi Cabang Kota Malang*.
- Data karyawan, produk semen, budaya organisasi*. (2020). Semen Tonasa.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBMSPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2005). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2* (Cetakan ke). PT Bumi Aksara.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Salemba Empat.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mohyi. (1999). *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMM Press.
- Mulyadi, D. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.

- Nayati, C. (2012). *Peran Budaya Organisasi terhadap Strategi Pemasaran dalam Upaya mencapai Keberhasilan Perusahaan*. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Poulana, A., & Putera, K. (2018). *Pengaruh budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandung the Effect of Organisation Culture to Effectiveness of the Organisation in Islamic Asociation of University*. 962–971.
- Riduwan. (2014). *Pengantar Statistika Sosial*. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cetakan ke). Alfabeta.
- Susanto, & Gede Prama, A. . (2006). *Strategi Organisasi*. Amara Books.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. kencana.
- Taliziduhu, N. (2004). *Budaya Organisasi*. PT. Rineka Cipta.
- Wahad, S. A. (1997). *Evaluasi Kebijakan Publik*. Universitas Administrasi Brawijaya.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.