

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG DIVISI REGIONAL DI YOGYAKARTA

TEGUH KISMANTORADJI, VINI ARUMSARI, RINA NURHAYATI
Fakultas Pertanian UPN "Veteran" Yogyakarta

ABSTRACT

The relationship between Culture Organization with Employees Achievement at Division Regional of Perum Bulog in Yogyakarta.

This research purposed at knowing culture organization, employees achievement at Division Regional of Perum Bulog in Yogyakarta and to knowing about relationship both of them.

The basic method used was descriptive method and the research method was survey method. The method to take the respondents was non probability sampling method. The types of data used were primary data and secondary data. The source of thye data were gained from Division Regional of Perum Bulog in Yogyakarta of Human Resource division, library study and internet. The data were colected through interview and questioner.

The finding showed that the culture organization is very high, employees achievement is very good and both of them have a positif relationship.

Keywords: culture organization, employees achievement

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perum Bulog merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan usaha logistik pangan dan usaha-usaha lain. Perum Bulog sebagai lembaga pemerintah memiliki dua fungsi, yaitu fungsi ekonomi dan fungsi sosial. Dimana fungsi ekonomi Perum Bulog menjalankan tugas dalam menjaga Harga Dasar Pembelian untuk Gabah (HDPP) dan stabilitas harga. Di lain pihak, Perum Bulog mestilah menjalankan fungsinya yang lain yaitu fungsi sosial dimana Perum Bulog melakukan penyaluran beras untuk orang miskin (raskin) dan melakukan pengelolaan stok pangan.

Disamping itu, Perum Bulog dapat memberikan kontribusi operasionalnya kepada masyarakat sebagai salah satu pelaku ekonomi dengan melaksanakan usaha yang tidak bertentangan dengan

hukum dan kaidah transparansi. Dengan keadaan semacam ini gerak lembaga Perum Bulog akan lebih fleksibel dan hasil dari aktivitas usahanya sebagian dapat digunakan untuk mendukung tugas publik, mengingat semakin terbatasnya dana pemerintah di masa mendatang. Dengan kondisi tersebut diharapkan Perum Bulog dapat lebih menambah manfaat kepada masyarakat luas.

Berdasar uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang hubungan budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional (divre) di Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Apakah budaya organisasi berhubungan positif dengan prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog di Divisi Regional Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis budaya organisasi Perum Bulog Divisi Regional di Yogyakarta
2. Menganalisis prestasi kerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional di Yogyakarta
3. Menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional di Yogyakarta

D. Tinjauan Pustaka

Landasan Teori

a. Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah proses yang dilakukan para manajer untuk menjamin bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang dibebankan secara efektif dan efisien (Robbins&Mary, 1999).

Pengertian singkatnya, manajemen sumberdaya manusia adalah mengelola dan merencanakan sumberdaya manusia. Dalam merencanakan sumberdaya manusia, perusahaan melakukan dua upaya atau langkah, yaitu:

- 1) Menilai sumberdaya yang ada sekarang dengan melakukan hal-hal, yakni: Analisis Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan atau Deskripsi Jabatan, dan Spesifikasi Jabatan
- 2) Memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia masa depan yang akan ditentukan oleh strategi dan sasaran organisasi. Permintaan akan karyawan merupakan hasil dari permintaan akan jasa atau produk organisasi itu (Martoyo, 1994)

Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia secara umum meliputi:

- 1) Rancangan Organisasi, yaitu berhubungan dengan perencanaan sumberdaya manusia, analisis pekerjaan, rancangan pekerjaan, tim kerja dan sistem organisasi,
- 2) Staffing, yaitu meliputi rekrutmen karyawan, promosi, pengangkatan jabatan.
- 3) Sistem Reward, tunjangan-tunjangan dan pematuhan, yaitu menyangkut persoalan pelayanan kesehatan, program keamanan, disiplin, hubungan kerja, pensiun, administrasi tunjangan asuransi.
- 4) Manajemen performasi, yaitu meliputi manajemen peningkatan atau produktifitas, penilaian manajemen yang difokuskan pada klien.
- 5) Pengembangan pekerja dan organisasi, yaitu berkaitan dengan hal pengembangan pengawasan, pengembangan karir, program pembinaan, pelatihan ketrampilan, penelitian terhadap sikap.
- 6) Komunikasi dan relasi publik, yaitu meliputi sistem-sistem informasi, komunikasi pekerja, sistem penyaranan, penelitian sumberdaya manusia (Gomes, 2000).

b. Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2006) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Atau dengan kata lain, budaya organisasi bisa juga dimaknai seperangkat aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumberdaya manusia dalam menjalankan kewajibannya

dan nilai-nilai untuk perilaku di dalam organisasi.

Terdapat beberapa dimensi yang menjelaskan tentang karakteristik primer dari budaya organisasi, diantaranya yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko
- 2) Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian kepada detail
- 3) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu
- 4) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif bukannya santai-santai (Robbins, 2006)

c. Prestasi Kerja

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya penilaian prestasi kerja adalah faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja, menandakan bahwa suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumberdaya manusia yang ada.

Dengan melakukan penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat mengambil banyak manfaat, yaitu:

- 1) Perbaikan prestasi kerja, yaitu umpan balik yang diberikan atas hasil kerja yang karyawan lakukan

dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka

- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, yaitu akan mempermudah para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya
- 3) Keputusan-keputusan penempatan, yaitu atas dasar prestasi kerja masa lalu para pengambil keputusan memberikan penghargaan dalam bentuk promosi
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, yaitu dimana prestasi yang jelek menunjukkan kebutuhan akan latihan atau pendidikan, begitu juga sebaliknya prestasi kerja yang baik menunjukkan kebutuhan akan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, yaitu umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan jalur karir tertentu yang harus dimantapkan
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, yaitu mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia
- 7) Ketidakakuratan informasional, yaitu berhati-hati dalam informasi yang tidak akurat seperti kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia atau komponen-komponen sistem informasi manajemen lainnya sehingga mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, yaitu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan mengakibatkan prestasi kerja yang buruk

9) Kesempatan kerja yang adil, yaitu menjamin keputusan-keputusan penempatan internal tanpa diskriminasi

10) Tantangan-tantangan eksternal, yaitu pengaruh faktor-faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan dan masalah pribadi lainnya dapat dideteksi sehingga memungkinkan departemen personalia menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang memerlukan (Martoyo, 1994)

T.R Mitchell (1978), dalam sedarmayanti obyek penelitian yang menjadi indikator dalam penilaian prestasi kerja, antara lain:

- 1) Quality of work (kualitas kerja)
- 2) Quantity of work (kuantitas kerja)
- 3) Knowledge of job (pengetahuan tentang pekerjaan)
- 4) Dependability (keandalan atau ketangguhan)

E. Hipotesis

Diduga budaya organisasi berhubungan positif dengan prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog di Divisi Regional Yogyakarta.

F. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari satu kelompok

ataupun suatu daerah (Nazir, 1994).

2. Metode Pengambilan Lokasi Penelitian

Metode pengambilan lokasi penelitian menggunakan metode purposive, yaitu metode pengambilan lokasi secara sengaja dengan menggunakan kriteria dan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008).

3. Metode Pengambilan Responden

Metode pengambilan responden dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Probability Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2008).

Dalam pelaksanaan teknik probability sampling menggunakan cluster sampling. Dimana cluster sampling adalah teknik memilih sebuah sampel dari kelompok unit-unit yang kecil (Nazir, 1994).

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Analisis Hasil Penelitian

Penggolongan budaya organisasi pada masing-masing karyawan bagian berdasarkan nilai skor rata-rata adalah sebagai berikut:

Tabel 31. Tingkatan Budaya Organisasi Karyawan

NO	Bagian	SYD	SM	Persentase
1.	Kepala Bidang Pelayanan Publik	34,00	40	85,00
2.	Kepala Bidang Administrasi dan Keuangan	34,00	40	85,00
3.	Keuangan	32,33	40	80,83
4.	Akuntansi	35,67	40	89,17
5.	Angkutan dan Penyaluran	33,33	40	83,33
6.	Persediaan	34,00	40	85,00
7.	SDM & Hukum	36,00	40	90,00
8.	Pengadaan & Gasar	35,00	40	87,50
9.	UPT-FGB	34,75	40	86,88
10.	TU & Umum	27,33	40	68,33
11.	Perencanaan & Pengembangan Usaha	34,67	40	86,67
	Rata-rata	33,73	40	84,34

Sumber: Analisi Data Primer, 2009

Keterangan: SYD: Skor yang Diperoleh

SM: Skor Maksimum

Berdasarkan Tabel 31 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata skor yang diperoleh sebesar 33,73 atau 84,34% termasuk kategori penilaian budaya organisasi sangat kuat (dalam interval 33,61-40,00). Dengan demikian secara keseluruhan dapat diketahui bahwa budaya organisasi karyawan Perum Bulog Divisi Regional Yogyakarta adalah sangat kuat. Dari hasil pengukuran budaya organisasi tersebut

juga terlihat bahwa karyawan bagian SDM dan Hukum merupakan karyawan di Perum Bulog Divisi Regional Yogyakarta dengan tingkatan budaya organisasi paling tinggi diantara karyawan bagian yang lain.

Penggolongan prestasi kerja pada masing-masing karyawan bagian berdasarkan nilai skor rata-rata adalah sebagai berikut:

Tabel 51. Tingkatan Prestasi Kerja Karyawan

NO	Bagian	SYD	SM	Persentase
1.	Kepala Bidang Pelayanan Publik	35,00	40	87,50
2.	Kepala Bidang Administrasi dan Keuangan	35,00	40	87,50
3.	Keuangan	32,00	40	80,00
4.	Akuntansi	29,67	40	74,17
5.	Angkutan dan Penyaluran	34,00	40	85,00
6.	Persediaan	33,00	40	82,50
7.	SDM & Hukum	33,33	40	83,33
8.	Pengadaan & Gasar	32,67	40	81,67
9.	UPT-FGB	33,25	40	83,13
10.	TU & Umum	26,67	40	66,67
11.	Perencanaan & Pengembangan Usaha	34,33	40	85,83
	Rata-rata	32,63	40	81,57

Sumber: Analisi Data Primer, 2009

Keterangan: SYD: Skor yang Diperoleh

SM: Skor Maksimum

Berdasarkan Tabel 51 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata skor yang diperoleh sebesar 32,63 atau 81,57% termasuk kategori penilaian prestasi kerja baik (dalam interval 27,33-33,6). Dengan demikian secara keseluruhan dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Yogyakarta adalah baik, dengan prestasi kerja tertinggi dicapai oleh Kepala Bidang Pelayanan Publik dan Kepala Bidang Administrasi Keuangan karena kedua karyawan tersebut memiliki skor rata-rata yang sama dan merupakan nilai prestasi kerja paling tinggi diantara karyawan bagian yang lain.

B. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi dengan variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja karyawan di Perum Bulog Divisi Regional Yogyakarta.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran skor dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 6,9209 lebih besar dari t tabel (2,048), sehingga keputusannya menerima H_a atau menolak H_o . Artinya ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga budaya organisasi berhubungan dengan prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog di Divisi Regional Yogyakarta, adalah terbukti bahwa semakin kuat budaya organisasinya maka semakin tinggi prestasi kerjanya, begitu pula sebaliknya.

PEMBAHASAN

Dalam konteks penelitian ini, karakteristik pokok yang memperlihatkan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi tim serta agresivitas. Dimana inovasi dimaksudkan sejauh mana karyawan

melakukan kemajuan atau terobosan dalam hal-hal baru pada suatu bidang tertentu, pengambilan risiko merupakan hal yang menitikberatkan pada mampu atau tidaknya seorang karyawan menuntaskan segala risiko yang ada dengan memberikan solusi bagi segala permasalahan yang timbul pada pekerjaan, perhatian terhadap detail yaitu kecermatan dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, orientasi tim merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan timnya serta yang terakhir adalah agresivitas dimana karyawan mampu bertahan dengan cara bersaing.

Budaya organisasi yang kuat juga mencerminkan adanya keinginan atau dorongan dari dalam individu untuk menunjang keberhasilan organisasi sesuai tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi, sehingga budaya organisasi lebih berfungsi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi, dimana setiap organisasi memiliki komitmen yang berbeda satu dengan yang lainnya sesuai dengan bentuk dan tujuan dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan kondisi dimana anggota kelompok memberikan kemampuan dan loyalitas mereka terhadap organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai imbalan atas kepuasan yang mereka peroleh dari organisasi.

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan erat antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan. Dengan perkataan lain bila budaya organisasi karyawan baik maka kemungkinan besar prestasi kerja perusahaan juga baik. Prestasi kerja seorang karyawan akan baik pula bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diupah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Prestasi kerja yang baik ditunjukkan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, keandalan atau ketangguhan kerja dan kerjasama atau hubungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produksi

perusahaan dan secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Selain itu jika memang perusahaan menyadari bahwa manusia merupakan sumberdaya yang sangat berharga, dan oleh karenanya peralatan atau lingkungan yang menunjang pekerjaan mereka harus diperhatikan. Sehingga dengan perancangan peralatan atau lingkungan karyawan sedemikian rupa diharapkan karyawan yang terlibat didalamnya akan merasa nyaman dalam bekerja, mendapatkan ketenangan psikis dan fisik. Dengan demikian sejalan dengan adanya peningkatan budaya organisasi dalam diri karyawan, maka perusahaan akan terus berusaha meningkatkan suasana kondusif sehingga prestasi kerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Budaya organisasi Perum Bulog Divisi Regional Yogyakarta sangat kuat
2. Prestasi kerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Yogyakarta baik
3. Budaya organisasi dan Prestasi kerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Yogyakarta berhubungan positif

B. Saran

Agar penelitian ini lebih bermanfaat secara optimal, ada beberapa saran yang mungkin perlu untuk ditindaklanjuti guna penentuan kebijaksanaan di masa mendatang, antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian, ternyata budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan bahwa pihak Perum Bulog Divisi Regional Yogyakarta dapat mempertahankan tugas dan wewenang yang menjadi tanggung

jawab bagi masing-masing karyawan yang ada di dalam perusahaan.

2. Melalui penelitian ini dibuktikan bahwa ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan diharapkan mampu mempertahankan:

- Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif;
- Hubungan interpersonal secara profesional antara bawahan dan atasan
- Interaksi yang harmonis antara sesama karyawan, sehingga akan menimbulkan perasaan yang positif.

3. Bagi peneliti selanjutnya, pengembangan dari hasil penelitian ini masih dimungkinkan yaitu dengan membandingkan prestasi kerja karyawan antara dua atau lebih suatu perusahaan khususnya yang memiliki karakteristik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiyana, Dika. 2006. Evaluasi Kinerja Publik dan Kinerja Komersial (Studi Kasus pada Perum Bulog Sub Divisi Regional IV Pekalongan). Skripsi Jurusan Sosial Ekonomi (Agribisnis) Fakultas Pertanian. UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Gomes, F Cardoso. 2000. Manajemen Sumberdaya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta
- Martoyo, Susilo. 1994. Manajemen Sumberdaya Manusia: Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Nazir, Moh. 1994. Metode Penelitian. Ghalia. Jakarta.
- Robbins, P Stephen dan Mary Coulter. 1999. Manajemen: Edisi Ketujuh Jilid Dua. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Robbins, P Stephen. 2006. Perilaku Organisasi: Edisi Kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Soelistyo. 1982. Pengantar Ekonomi I: Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Syamsiar, Siti. 2007. Perkembangan Sumberdaya Lahan dalam Rangka

Menunjang Ketahanan Pangan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Prosiding Kongres Nasional IX Himpunan Ilmu Tanah Indonesia. 5-7 Desember 2007. UPN "Veteran" Yogyakarta.

Umar, Husein. 2003. Metode Riset Perilaku Organisasi. Edisi Revisi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.