

PENTINGNYA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERTUMBUHAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) KECAMATAN CINERE DEPOK JAWA BARAT

ABSTRAK

Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana karyawan memandang organisasi mereka, tanggung jawab dan komitmen mereka. Berdasarkan pembahasan penulis berkesimpulan Uji validitas menentukan mutu dari valid suatu data, jika suatu data dalam keadaan tidak valid, sehingga harus diganti dengan pertanyaan yang lain. Pengukuran valid tidaknya suatu data, jika Korelasi Spearman Ranknya mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara semua variabel adalah erat Angka koefisien positif menunjukkan pengaruh yang positif, yaitu semua variabel saling terikat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, UKM, Kinerja

ABSTRACT

Organizational culture further into identity or character of the organization that nurtured and sustained. A strong culture is a very useful device for directing behavior, organizational culture has a significant influence on how employees view their organization, responsibility and commitment. Based on the discussion the authors concluded that the validity tests to determine the quality of the data is valid, if the data are invalid, so it must be replaced with the question whether or not a valid lain. Measured data, if the Spearman Rank correlation close to 1 it can be concluded that the influence of all variables are close. Positive coefficient indicates a positive influence, ie all variables are bound to each other.

Keyword : organizational culture, small and medium enterprises, performance

Guyub Nuryanto

Fakultas Ekonomi
Universitas Gunadarma
Guyub@staff.gunadarma.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam sektor UKM salah satu pengaruh yang paling dominan dalam kinerja perusahaan itu sendiri ada di sektor budaya organisasi. Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Lebih lanjut dikatakan bahwa di dalam pertumbuhan perusahaan dan produk *knowledge-based* yang memuaskan, pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajemen jika ingin mencapai kinerja yang tinggi dan menjaga nilai pemegang saham. Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi tersebut. Menurut Hofstede (1990), budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Budaya juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana

organisasi dan kepemimpinan. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi ini bisa memungkinkan suatu perusahaan untuk bisa berjalan dengan baik dan mempengaruhi perekonomian daerah terutama di Kecamatan Cinere Depok Jawa Barat yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Objek yang diteliti dalam penulisan ini adalah Usaha Kecil Menengah yang ada di Kecamatan Cinere Depok Jawa Barat, yang berfokus pada bengkel sepeda motor dan mobil dengan total jumlah Usaha Kecil Menengah ada 20 (dua puluh) jenis usaha dengan rata-rata jumlah pegawai ada 3 (tiga orang).

Alat Analisis yang digunakan

1. *Rating Scale* Untuk memberikan rangking nilai/jawaban yang diberikan responden.

2. *Korelasi Spearman Rank* Untuk mencari pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini salah satunya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan". Untuk membuktikan hal tersebut, maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan memberikan empat lembar kuisioner tersendiri mengenai Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan, yang dibuat penulis dengan metode *Rating Scale*, dengan klasifikasi sebagai berikut :

- Jumlah responden yang dinilai = 50 orang

Tabel. 1
"Inovasi Dan Keberanian Mengambil Resiko"

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan selalu membuat terobosan dan memunculkan ide-ide baru dalam menjalankan usahanya	24%	24%	40%	12%	0%
2.	Pimpinan sangat berani mengambil resiko dalam menjalankan usahanya	0%	30%	56%	14%	0%

- Jumlah pertanyaan untuk responden = 14 pertanyaan
- Pertanyaan berkaitan dengan pelaksanaan budaya organisasi dalam kinerja perusahaan.
- Kategori penilaian kuantitatif, menggunakan angka 5 (lima) sampai 1 (satu), dengan melingkari angka tersebut sebagai jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Adapun kategori penilaian angka tersebut :
 Angka 5 = Sangat Setuju (SS)
 Angka 4 = Setuju (S)
 Angka 3 = Ragu-Ragu (RR)
 Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
 Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Grafik. 2
"Perhatian terhadap detail pekerjaan"



Grafik.1
"Inovasi Dan Keberanian Mengambil Resiko"



Analisis :
 Dari dua pertanyaan diatas menunjukkan banyaknya responden yang menjawab: Sangat Setuju 12 %, Setuju 27%, Ragu-Ragu 48%, Tidak Setuju 13%, dan Sangat Tidak Setuju 0% maka dapat ditarik kesimpulan responden termasuk dalam kategori interval antara setuju dan sesuai sebesar 87%. Hal ini sama dengan perhitungan Rating Scale dengan kategori yang sama sebesar 67,6 % ini membuktikan adanya saling keterkaitan antara responden dengan kuisioner yang disediakan dalam menggunakan metode grafik dan metode Rating Scale.

Analisis dari hasil presentasi inovasi dan keberanian mengambil resiko:

- Menurut pertanyaan no.1 "Pimpinan selalu membuat terobosan dan memunculkan ide-ide baru dalam menjalankan usahanya" hasil presentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.
- Menurut pertanyaan no.2 "Pimpinan sangat berani mengambil resiko dalam menjalankan usahanya" hasil persentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.

Analisis :
 Dari dua pertanyaan diatas menunjukkan banyaknya responden yang menjawab: Sangat Setuju 16 %, Setuju 25%, Ragu-Ragu 41%, Tidak Setuju 18%, dan Sangat Tidak Setuju 0% maka dapat ditarik kesimpulan responden termasuk dalam kategori interval antara setuju dan sesuai sebesar 82%. Hal ini sama dengan perhitungan Rating Scale dengan kategori yang sama sebesar 68% ini membuktikan adanya saling keterkaitan antara responden dengan kuisioner yang disediakan dalam menggunakan metode grafik dan metode Rating Scale.

Analisis dari hasil presentasi Perhatian terhadap detail pekerjaan :

- Menurut pertanyaan no.1 "Saudara selalu dituntut mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan" hasil presentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.
- Menurut pertanyaan no.2 "Saudara dituntut untuk memperhatikan hasil pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik" hasil persentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.

Tabel. 2
"Perhatian Terhadap Detail Pekerjaan"

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu dituntut mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	24%	18%	48%	10%	0%
2.	Saya dituntut untuk memperhatikan hasil pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik	8%	32%	34%	26%	0%

Analisis :
 Dari dua pertanyaan diatas menunjukkan banyaknya responden yang menjawab: Sangat Setuju 9 %, Setuju 24%, Ragu-Ragu 49%, Tidak Setuju 18%, dan Sangat Tidak Setuju 0% maka dapat ditarik kesimpulan responden termasuk dalam kategori interval antara setuju dan sesuai sebesar 82%. Hal ini sama dengan perhitungan Rating Scale dengan kategori yang sama sebesar 64.6% ini membuktikan adanya saling keterkaitan antara responden dengan kuisioner yang disediakan dalam menggunakan metode grafik dan metode Rating Scale.

Analisis dari hasil presentasi berorientasi kepada manusia:

- Menurut pertanyaan no.1 "Selalu memberikan dukungan moril terhadap rekan kerja dalam Pelaksanaan Pekerjaan" hasil presentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.
- Menurut pertanyaan no.2 "Saling menjaga hubungan yang baik terhadap rekan kerja" hasil persentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.

Analisis :
 Dari dua pertanyaan diatas menunjukkan banyaknya responden yang menjawab: Sangat Setuju 0 %, Setuju 43%, Ragu-Ragu 49%, Tidak Setuju 8%, dan Sangat Tidak Setuju 0% maka dapat ditarik kesimpulan responden termasuk dalam kategori interval antara setuju dan sesuai sebesar 92%. Hal ini sama dengan perhitungan Rating Scale dengan kategori yang sama sebesar 67.4% ini membuktikan adanya saling keterkaitan antara responden dengan kuisioner yang disediakan dalam menggunakan metode grafik dan metode Rating Scale.

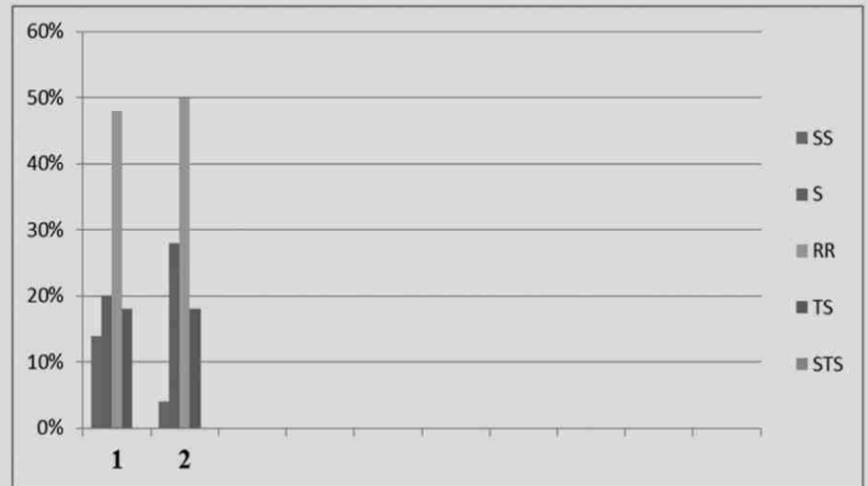
Analisis dari hasil presentasi berorientasi hasil:

- Menurut pertanyaan no.1 "Saudara selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja" hasil presentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.
- Menurut pertanyaan no.2 "Saudara sangat memperhatikan hasil kerja yang baik" hasil persentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.

Tabel. 3
"Berorientasi Kepada Manusia"

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Selalu memberikan dukungan moril terhadap rekan kerja dalam Pelaksanaan Pekerjaan	14%	20%	48%	18%	0%
2.	Saling menjaga hubungan yang baik terhadap rekan kerja	4%	28%	50%	18%	0%

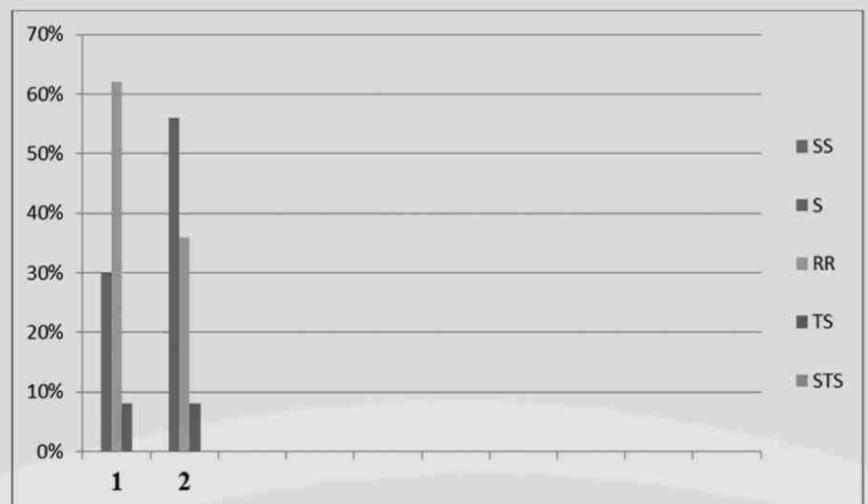
Grafik. 3
"Berorientasi Kepada Manusia"



Tabel 4.
"Berorientasi Kepada Hasil"

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja	0%	30%	62%	8%	0%
2.	Saya sangat memperhatikan hasil kerja yang baik	0%	56%	36%	8%	0%

Grafik 4.
"Berorientasi Kepada Hasil"



Analisis :

Dari dua pertanyaan diatas menunjukkan banyaknya responden yang menjawab: Sangat Setuju 13 %, Setuju 40%, Ragu-Ragu 37%, Tidak Setuju 10%, dan Sangat Tidak Setuju 0% maka dapat ditarik kesimpulan responden termasuk dalam kategori interval antara setuju dan sesuai sebesar 90%. Hal ini sama dengan perhitungan Rating Scale dengan kategori yang sama sebesar 70.4% ini membuktikan adanya saling keterkaitan antara responden dengan kuisioner yang disediakan dalam menggunakan metode grafik dan metode Rating Scale.

Analisis dari hasil presentasi berorientasi tim:

- Menurut pertanyaan no.1 "Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama (kerjasama antar pegawai)" hasil presentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.
- Menurut pertanyaan no.2 "Komunikasi yang terbuka terhadap rekan kerja" hasil persentase responden berada pada interval setuju

Analisis :

Dari dua pertanyaan diatas menunjukkan banyaknya responden yang menjawab: Sangat Setuju 11 %, Setuju 33%, Ragu-Ragu 33%, Tidak Setuju 23%, dan Sangat Tidak Setuju 0% maka dapat ditarik kesimpulan responden termasuk dalam kategori interval antara setuju dan sesuai sebesar 77%. Hal ini sama dengan perhitungan Rating Scale dengan kategori yang sama sebesar 66.4% ini membuktikan adanya saling keterkaitan

antara responden dengan kuisioner yang disediakan dalam menggunakan metode grafik dan metode Rating Scale.

Analisis dari hasil Sikap yang Agresif:

- Menurut pertanyaan no.1 "Selalu tanggap dan cekatan dalam menjalankan tugas pekerjaannya" hasil presentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.
- Menurut pertanyaan no.2 "Selalu berusaha untuk lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya" hasil persentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.

Analisis :

Dari dua pertanyaan diatas menunjukkan banyaknya responden yang menjawab: Sangat Setuju 8 %, Setuju 37%, Ragu-Ragu 37%, Tidak Setuju 18%, dan Sangat Tidak Setuju 0% maka dapat ditarik kesimpulan responden termasuk dalam kategori interval antara setuju dan sesuai sebesar 82%. Hal ini sama dengan perhitungan Rating Scale dengan kategori yang sama sebesar 67% ini membuktikan adanya saling keterkaitan antara responden dengan kuisioner yang disediakan dalam menggunakan metode grafik dan metode Rating Scale.

Analisis dari hasil Keseimbangan:

- Menurut pertanyaan no.1 "Pimpinan memberikan kepercayaan penuh terhadap bawahannya" hasil presentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.
- Menurut pertanyaan no.2 "Pimpinan selalu memberikan dukungan moril terhadap para bawahannya" hasil

persentase responden berada pada interval setuju dan sesuai hal tersebut.

Uji validitas menentukan mutu dari valid suatu data, jika suatu data dalam keadaan tidak valid, sehingga harus diganti dengan pertanyaan yang lain. Pengukuran valid tidaknya suatu data, jika Korelasi Spearman Ranknya mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara semua variabel adalah erat (Duwi Priyatno, 2009). Angka koefisien positif menunjukkan pengaruh yang positif, yaitu semua variabel saling terikat. Dalam uji validitas melalui korelasi spearman rank dengan dua langkah tes (*two-tailed test*) dan pengolahannya lewat program *SPSS for windows release 17.0*.

KESIMPULAN

- Budaya organisasi telah terbukti efektif dan mempunyai pengaruh yang erat dan kuat terhadap kinerja perusahaan. Hal itu dikarenakan dengan adanya budaya organisasi dapat diketahui bagaimana kinerja perusahaan semakin baik dan efektif.
- Hasil penelitian dengan menggunakan korelasi spearmen telah menunjukkan adanya hubungan yang erat dan kuat antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan.

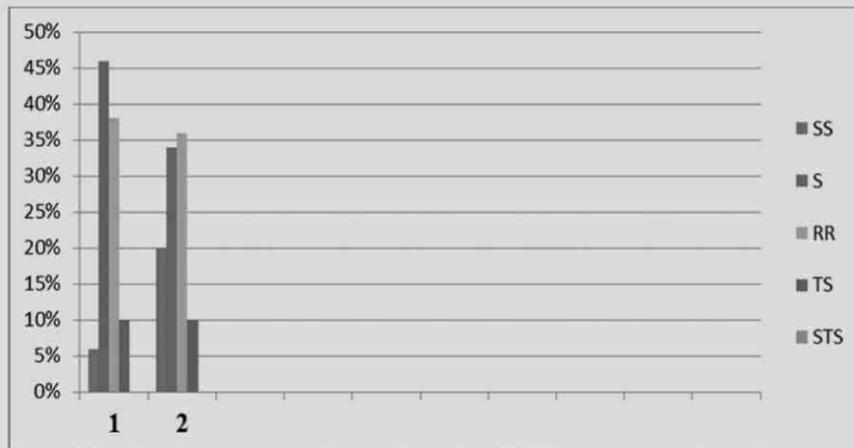
DAFTAR PUSTAKA

Andreas Budi Rahardjo, 2003. "Peranan Budaya Perusahaan" *mulya, mei: vol. v111, no 14*.

Tabel. 5
"Berorientasi Kepada Tim"

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama (kerjasama antar pegawai)	6%	46%	38%	10%	0%
2.	Komunikasi yang terbuka terhadap rekan kerja	20%	34%	36%	10%	0%

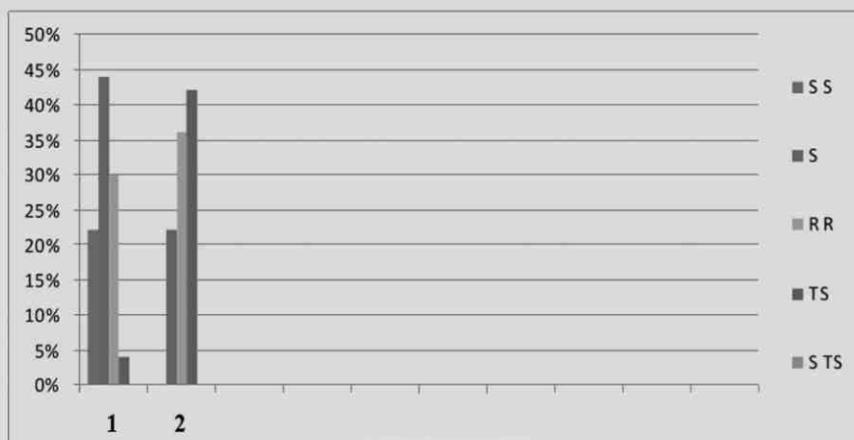
Grafik. 5
"Berorientasi Kepada Tim"



Tabel. 6
"Sikap Yang Agresif"

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Selalu tanggap dan cekatan dalam menjalankan tugas pekerjaannya	22%	44%	30%	4%	0%
2.	Selalu berusaha untuk lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya	0%	22%	36%	42%	0%

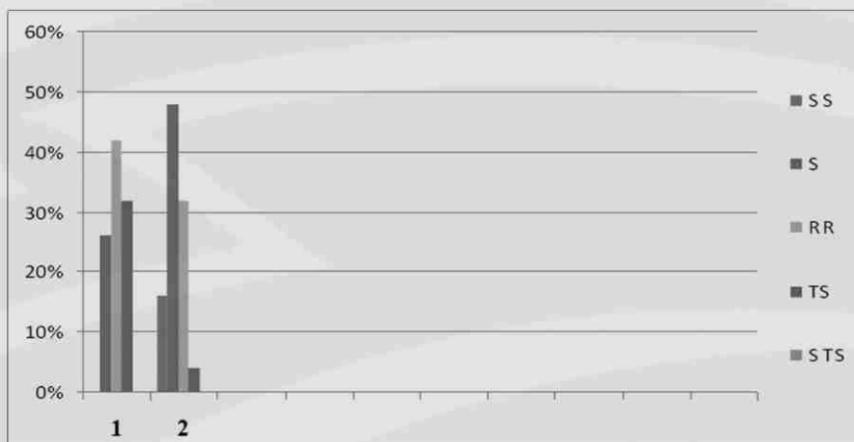
Grafik. 6
"Sikap yang Agresif"



Tabel. 7
"Keseimbangan"

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh terhadap bawahannya	0%	26%	42%	32%	0%
2.	Pimpinan selalu memberikan dukungan moral terhadap para bawahannya	16%	48%	32%	4%	0%

Grafik. 7
"Keseimbangan"



Tabel. 8
Korelasi Spearman Rank

Variabel	Nomor Pertanyaan	Korelasi Spearman Rank	Korelasi Probabilitas	Keputusan
Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1	0.805	0.000	Valid
	2	0.307	0.030	Valid
Perhatian terhadap detail pekerjaan	1	0.649	0.000	Valid
	2	0.394	0.005	Valid
Berorientasi kepada manusia	1	0.496	0.000	Valid
	2	0.545	0.000	Valid
Berorientasi kepada hasil	1	0.500	0.000	Valid
	2	0.440	0.001	Valid
Berorientasi kepada tim	1	0.675	0.000	Valid
	2	0.578	0.000	Valid
Sikap yang Agresif	1	0.734	0.000	Valid
	2	0.835	0.000	Valid
Keseimbangan	1	0.745	0.000	Valid
	2	0.521	0.000	Valid

Robbins, Stephen P : 2001, *Organizational, Behafour*. new jersey.

Singarimbun, 1995, *Metode penelitian Survey, LP3ES*: Jakarta.



Davis ,1994. *Managing Corperate Cultura*, MA: Belinger.

Gues D ,1997 . *Human Resoures Management and perfomace* : manajemen.

Hofstede, Geert. *Cultures consequences, Internasional Diferences in work Relate*

Value, London 1986.

Kirk L, Rongga, 2001. *Human Reseources Practices*, july, 619 – 644.

Luthans , Fred, 1992. *Organizatiol Behaior, Sixt Editor* ,Singapura.

Moel Jono Djokosantoso, 2003 . *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korperasi*, Elex. Jakarta.