**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Muhammad Anas Fadli**

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

Email : m.anasfadli69@gmail.com

**ABSTRAK**

Muhammad Anas Fadli. pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus PT. JASAMARGA tol road operator ruas Balikpapan-Samarinda).

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang diambil yakni penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual serta akurat dalam menjelaskan fenomena yang ada, sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. JASAMARGA tol road operator ruas Balikpapan-Samarinda. hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi propabilitasnya yang lebih kecil dari 0.05 yakni sebesar 0.000 dan koefisien regresi sebesar 0.782 dengan tanda positif. Dengan rentan korelasi 0,80 - 0,100 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai PT. JASAMARGA tol road operator ruas Balikpapan-Samarinda memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

**Kata kunci**: budaya organisasi, kinerja pegawai, PT. JASAMARGA tol road operator ruas Balikpapan-Samarinda.

***ABSTRACT***

*Muhammad Anas Fadli. the influence of organizational culture on employee performance (case study of PT. JASAMARGA toll road operator Balikpapan-Samarinda section).*

*In this study, the type of research taken is descriptive quantitative research that aims to provide a systematic, factual and accurate description in explaining the existing phenomena, while the quantitative approach is a research that demands the use of numbers, starting from data collection, interpretation of the data, and appearance of the result.*

*Based on the results of hypothesis testing, it can be seen that there is a positive and significant influence between organizational culture on employee performance at PT. JASAMARGA toll road operator for the Balikpapan-Samarinda segment. This can be seen from the significance value of the probability which is smaller than 0.05, which is 0.000 and the regression coefficient is 0.782 with a positive sign. With a vulnerable correlation of 0.80 - 0.100 so it can be concluded that between organizational culture and employee performance of PT. JASAMARGA toll road operator Balikpapan-Samarinda segment has a very strong level of relationship. Thus, the hypothesis which states that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance can be accepted.*

***Keywords****: organizational culture, employee performance, PT. JASAMARGA toll road operator for the Balikpapan-Samarinda segment.*

1. **PENDAHULUAN**

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang penyelenggara jasa jalan tol. Sebagai perusahaan jalan tol pertama di Indonesia, dengan pengalaman lebih dari 32 tahun dalam membangun dan mengoperasikan jalan tol, saat ini Jasa Marga adalah pemimpin dalam industrinya dengan mengelola lebih dari 531 km jalan tol atau 76% dari total jalan tol di Indonesia. Sebagai perusahaan in. frastruktur penyedia jalan tol keberadaan Jasa Marga sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas. Pertumbuhan penjualan kendaraan yang tinggi serta kebijakan otoritas pengatur jalan tol yang semakin kondusif akan membuat posisi Jasa Marga semakin kuat dalam industri jalan tol di Indonesia.

PT. Jasamarga Tol Road Operator memiliki dua poin budaya organisasi yang dijadikan tuntunan dan norma-norma yang harus di patuhi oleh setiap karyawan, diantaranya yaitu Amanah yang di maksud amanah dalam poin pertama ini adalah jujur dan menepati janji, bertanggung jawab, bersemangat untuk menghasilkan karya terbaik, bekerja ikhlas dan mengutamakan niat dan melayani melebihi harapan. Sedangkan poin kedua yaitu Jamaah yang di maksud jamaah disini adalah peduli dan berani memberi maupun menerima umpan balik yang konstruktif, membangun sinergi secara profesional, membagi pengetahuan yang bermanfaat, memahami keterkaitan proses kerja dan memperkuat kepemimpinan yang efektif. Dari semua budaya organisasi tersebut pastinya perusahaan menginginkan adanya peningkatan baik dari materil maupun non materil(karyawan).

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk  memiliki tugas merencanakan, membangun, mengoperasikan dan memelihara jalan tol serta sarana kelengkapannya agar jalan tol dapat berfungsi sebagai jalan bebas hambatan yang memberikan manfaat lebih tinggi daripada jalan umum bukan tol. Sebelumnya budaya organisasi yang ada dapat diikuti dengan baik oleh seluruh karyawan tetapi masalah yang ada dilapangan saat ini adalah banyaknya pihak yang memiliki tujuan yang sama tetapi mementingkan karakteristik pribadi setiap pihak akibatnya terjadi kurangnya kerjasama yang baik antar berbagai pihak yang ada dalam organisasi sehingga menghambat tujuan perusahaan. serta budaya organisasi yang harus diubah pada masa pandemic covid 19 saat ini membuat karyawan harus beradaptasi kembali dengan cara kerja organisasi yang baru.

1. **METODE PENELITIAN**
   1. **Jenis Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2012:2). Penelitian yang dilakukan ini termasuk penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Metode diskriptif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya.

Maka, pada penelitian ini bermaksud memberikan gambaran secara komprehensif tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda yang berjumlah 101 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menentukan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu penentuan sampel yang tidak didasarkan atas strata atau pedoman, tetapi berdasarkan atas adanya tujuan tertentu yang tetap berhubungan dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, pegawai di PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel dalam penelitian.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara pengumpulan data, baik yang berasal dari sumber obyek penelitian ataupun sumber-sumber lainnya. Teknik pengumpulan data di dalam peneliti ini adalah :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrumen :

* Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.
* Observasi, yaitu kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.

1. Teknik Pengumpulan Data Skunder

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi dan bahan-bahan kepustakaan yang diperlukan untuk mendukung data primer. Pengumpulan data skunder dilakukan dengan instrumen :

* Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
* Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.
  1. **Definisi Oprasional**

Definisi oprasional adalah gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasukkan unit-unit analisis kedalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel (Prasetyo, 2005:90). Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi di ukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu :

1. Inisiatif Individual

2. Toleransi

3. Pengarahan

4. Integritas

5. Kontrol

2. Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu:

* + 1. Kesetiaan
    2. Prestasi Kerja
    3. Kedisiplinan
    4. Kreativitas
    5. Kerja Sama

**2.5 Teknik Analisa Data**

Untuk menganalisa data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (*X*) terhadap variabel dependen (*Y*).

**2.6 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Januari 2021 hingga beberapa bulan kedepan, terhitung dari pengajuan judul sampai selesai. Berikut adalah jadwal penelitian ini :

1. Bulan Januari 2021, mengajukan judul skripsi pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, sekaligus memohon kesediaan dosen pembimbing.
2. Bulan Januari 2021, Menyusun rencana penelitian dan mencari literature untuk menghimpun data yang diperlukan untuk penelitian serta untuk penulisan Bab I, Bab II, Bab III serta melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.
3. Bulan Maret 2021, penulis melakukan Seminar Proposal untuk mempertanggung jawabkan hasil Observasi penelitian dihadapan Dosen pembimbing.

**3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Jalan Tol Balikpapan Samarinda memiliki total panjang 97,99 Km yang dibagi menjadi lima seksi, yaitu Seksi V ruas Sepinggan (11,09 Km) - Balikpapan (Km 13), Seksi I ruas Balikpapan (Km 13) – Samboja (22,03 Km), Seksi II ruas Samboja – Muara Jawa (30,98 Km), Seksi III Muara Jawa – Palaran (17,30 Km) dan Seksi IV Palaran – Samarinda (16,59 Km).

Pada tanggal 12 Januari 2011, proyek pembangunan jalan tol Balikpapan-Samarinda sepanjang 99,02 km dimulai. Proyek tersebut diresmikan Gubernur Kalimantan Timur Awang Faroek Ishak. Peresmian ditandai pemancangan batu pertama di kawasan , [Manggar](https://id.wikipedia.org/wiki/Manggar,_Balikpapan_Timur,_Balikpapan) Balikpapan. Proyek Jalan Tol ini akan dibagi dalam beberapa tahap. Tahap I dilaksanakan dengan dana APBD Provinsi Kalimantan Timur dengan sistem Tahun Jamak (Multy Years Contract) tahun anggaran 2011-2013. Sedangkan Tahap II istilah PAKET diubah menjadi SEKSI untuk Seksi 01 (STA 0+500-2+100 dan 2+700-22+000) dilaksanakan dengan dana APBD Provinsi Kalimantan Timur tahun anggaran 2015-2018 yang terbagi dalam 5 segmen dan dana APBN pemerintah Pusat tahun anggaran 2015-2017 untuk Jembatan pada STA 2+100 - 2+700, sedangkan untuk Seksi 05 dengan dana APBN pemerintah pusat dan bantuan luar negeri dari China. Untuk Seksi 02, Seksi 03 dan Seksi 04 direncanakan akan ditawarkan kepada investor yang berminat baik dari dalam ataupun luar negeri.

**Visi dan Misi**

* + 1. Visi PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda

“Driving the future of toll road operations”

* + 1. Misi PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda
       1. Menyediakan jasa layanan operator jalan tol terbaik kepada pelanggan yang berbasis pada pemanfaatan teknologi terkini dan bidang data.
       2. Meningkatkan nilai bagi pemegang saham dengan memperhatikan tata kelola perusahaan yang baik.
       3. Mengembangkan kapabilitas tenaga kerja yang unggul dilingkungan perusahaan yang tanggap terhadap perubahan.

**Tata Nilai Perusahaan**

1. Amanah

: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan

1. Kompeten

: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

1. Harmonis

: Saling peduli dan menghargai perbedaan

1. Loyal

: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

1. Adabtif

: Terus berinofasi dan antusias dalam menghadapi perubahan

1. Kolaboratif

: Membangun kerjasama yang sinergis

**3.2 Hasil Penelitian**

Pada bagian ini peneliti akan menyajikan hasil kuesioner yang diperoleh dari hasil penelitian yang berdasarkan dengan fokus penelitian yaitu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada sampel terkait dengan pengetahuan narasumber mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja para pegawai PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda. Untuk dimensi budaya organisasi meliputi inisiatif individual*,* toleransi, pengarahan, integritas serta kontrol*.* Dan untuk dimensi kinerja pegawai meliputi kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas dan kerja sama.

Kuesioner dibagi kepada pegawai PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda dilakukan selama 4 hari terhitung pada hari Senin, 22 Februari 2021 Sampai dengan Kamis, 25 Februari 2021.

**3.3 Analisis Data**

**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* pada SPSS. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik nilai r. Cara melihat angka kritik adalah dengan melihat tingkat kebebasan (df) = n- 2 maka tingkat kebebasan (df) = 40 -2 = 38. Andaikan dalam perhitungan ditemukan pernyataan yang tidak valid (tidak signifikan pada tingkat 5 %) kemungkinan pernyataan tersebut kurang baik susunan kata-kata atau kalimatnya (Supardi,2004:48) sehingga dalam penelitian ini, suatu indikator dikatakan valid apabila n = 40 dan maka rtabel = 0,312.

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda dengan hasil uji regresi linier sederhana yaitu Y = 9,334 + 0,782X dengan artian jika budaya organisasi adalah sebesar 9,334 dan setiap penambahan 1% nilai kinerja pegawai, maka nilai budaya organisasi bertambah sebesar 0,782. Dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai thitung>ttabel (8,610 > 2,021). Hal ini berpengaruh besar terhadap budaya organisasi, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang baik pada PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda.
2. Budaya organisasi pada PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda sangat tinggi dilihat dari nilai R Square diketahui disiplin kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 66%. Artinya ketika budaya organisasi diterapkan pada PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda dapat mempengaruhi kinerja pengawai dengan sangat kuat.
3. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam perusahaan.
2. Kinerja pegawai PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda juga dapat mendukung karena turut dipengaruhioleh budaya organisasi yang kuat sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan kedepannya kinerja pegawai tetap dipertahankan dan lebih diingkatkan demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan
3. Dari 40 orang pegawai yang seluruhnya di dominisasi oleh yang berpengalaman dibidangnya, diharapkan agar mereka mau memberikan pengalaman dan menganyomi pegawai yang lebih muda sehingga dapat memberikan nilai-nilai positif. Pegawai yang lebih muda dapat mengadopsi nilai-nilai positif yang nantinya akan dilanjutkan kegenerasi penerus organisasi pada PT. JASAMARGA Tol Road Operator Ruas Balikpapan-Samarinda.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai.

**6. DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU**

Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bahri, 2008. *Psikologi belajar, Rineka cipta*, Jakarta.

Hadi, Sutrisno. 2002. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YPFP – UGM

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Kasmir. 2005. *Pemasaran Jasa*. Jakarta: Graya Grafindo Persada.

Laurensius, Ferry. 2006. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia.* Jakarta : Lembaga Manajemen FE-UI

Mardalis. 2003. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Cet.VI. Jakarta. Bumi Aksara

Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya

Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Sedharmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien.* Bandung : CV Mandar Maju

Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : STIM YKPN

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alphabet

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Simanjuntak,Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.

Tjandra, W. Riawan,dkk. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik.* Yogyakarta : Pembaruan

Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta : Bumi Aksara

Tunggal, Amin. Widjaja. *Corporate Culture Konsep dan Kasus*. Jakarta : Harvarindo

**SUMBER LAIN**

<http://repository.uin-suska.ac.id/20822/6/6.%20BAB%20I.pdf>

(Diakses Tgl. 20 Desember 2020)

<http://digilib.uinsby.ac.id/4214/2/Bab%201.pdf>

(Diakses Tgl. 20 Desember 2020)