

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>

Received: 15 November 2022, Revised: 10 Januari 2023, Publish: 31 Januari 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Artikel Manajemen Kinerja)

Wahyu Apriyanto¹, Achmad Fauzi², Hasanuddin³, Yonathan Langi⁴, Yoga adrian Aldiyansyah⁵, Sedy wijaya⁶

¹Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, wahyuaprsk8@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, achmadfauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, yonathan.langi19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, yogaadrian54@gmail.com

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, sedyw09@gmail.com

Corresponding Author: Wahyu Apriyanto

Abstract: *Organizational culture and workplace design are two independent variables that have a significant influence on employee performance. The sample in this survey is an employee who works at one of the major financial institutions in the city of Bandung. A maximum of 83 employees are used as responses. The survey method is a partial survey. Based on the path analysis data analysis method, organizational culture and work style design have been proven to have a rapid impact on employee performance at the same time. Organizational culture is one of the variables that has the most influence on employee performance, followed by work design variables. The coefficient of determination of the quotient is 78.2%, but 21.8% is influenced by other factors which are not considered in this scientific work. Research shows that optimizing employee performance requires a strong organizational culture, which can also be supported by a workplace design that synergistically improves employee performance.*

Keyword: *Employee Performance, Organizational Culture, Work Design.*

Abstrak: Budaya organisasi dan desain tempat kerja merupakan dua variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam survei ini adalah pegawai yang bekerja di salah satu lembaga keuangan besar di kota Bandung. Maksimal 83 karyawan digunakan sebagai tanggapan. Metode survei adalah survei parsial. Berdasarkan metode analisis data analisis jalur, Budaya organisasi dan desain gaya kerja telah terbukti mempunyai dampak yang pesat terhadap kinerja karyawan pada saat yang sama. Budaya organisasi salah satu variabel yang paling besar berpengaruh dengan kinerja pegawai, diikuti oleh variabel desain kerja. Koefisien determinasi hasil baginya adalah 78,2%, tetapi 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam karya

ilmiah ini. Riset menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja karyawan membutuhkan budaya organisasi yang kuat, yang juga dapat didukung oleh desain tempat kerja yang secara sinergis meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Desain Kerja.

PENDAHULUAN

Karya ilmiah ini di latar belakang oleh rasa keingintahuan peneliti mengenai adanya pengaruh dari budaya organisasi yang bisa saja menurun karena perbedaan budaya dalam organisasi sedangkan disain kerja juga bisa mempengaruhi naik dan turunya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari hari. Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk memberikan penjelasan kepada para pembaca dan juga meberikan pengetahuan kepada peneliti sendiri, budaya organisasi sendiri sangat penting di terpakan kepada semua karyawan pegawai agar bisa saling berkontribusi dengan cepat dan memahami bagaimana budaya bekerja di suatu kantor maupun organisasi. Budaya organisai juga sangat berpengaruh sekali kepada disain kerja bisa berakibat sangat fatal jika setiap masing masing pegawai memiliki budaya yang berbeda beda tanpa ada pemersatu budaya dalam suatu kantor ataupun organisasi kita memenang di bedakan oleh budaya budaya dalam suatu negara maka dari itu pentingnya kita membuat suatu pemersatu di dalam kantor agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja maupun organisasi. Disain kerja merupakan salah satu point penting dalam suatu pekerjaan dimana disain kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih evisiensi dan juga efektif terlebih lagi disain kerja juga sangat mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan yang di lakukan. Kinerja karyawan adalah sautu tolak ukur bagi setiap individu pekerja dimana kedua variabel bebas tersebut bisa mempengaruhi baik buruknya tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan suatu proses pekerjaan.

Terhadap latar belakang ini, isu-isu kontroversial dapat dirumuskan untuk membentuk hipotesis untuk penelitian lebih lanjut.

1. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai?.
2. Apakah organisasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai?.

METODE

Karya ilmiah ini memakai metode kuantitatif. Data yang dipakai dalam karya ilmiah ini yaitu dari data sekunder dan dua jenis data primer. Data primer, data yang didapat dari survei karyawan i.H., terkait dengan kuesioner yang disiapkan di mana responden mewakili populasi. Kuesioner dibangun menggunakan skala ordinal berdasarkan peringkat Likert global. Data primer diambil dengan cara mengambil dari subkelompok populasi. Responden dalam karya ilmiah ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama di Bandung yang berjumlah 83 pegawai. Selain data di atas, studi pustaka juga dilakukan untuk mendukung penelitian ini, yang diinformasikan oleh buku, jurnal, surat kabar, dan majalah yang telah dievaluasi sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Menurut Krientner dan Kinicki dalam Zuki (2016:33), “Budaya organisasi adalah penerimaan implisit dan kepemilikan suatu kelompok yang menentukan bagaimana perasaan, pemikiran, dan reaksi kelompok tersebut terhadap lingkungan yang berbeda.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, hal. 374), budaya organisasi memandu perilaku sehari-hari karyawan, mengarahkan pengambilan keputusan, dan mengatur perilaku karyawan agar mencapai tujuan organisasi. kerja. Menurut Ouchi-nya dalam Arifin

(2014:106), “Seperangkat nilai dan mitos yang membekali karyawan dengan landasan nilai dan keyakinan.

Desain Kerja

Luthans (2008:346) menjelaskan desain kerja sebagai cara kerja desain manajemen (2011:107), dalam bukunya tentang desain kerja, *Fundamentals of Human Resource Management: It is the process of define how work to be done and what tugas diperlukan untuk pekerjaan tertentu*. Perspektif desain kerja adalah proses mendefinisikan bagaimana pekerjaan harus dilakukan dan tugas yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Kinerja Karyawan

“Manajemen Sumber Daya Manusia” adalah istilah yang diciptakan oleh Anwar Prabhu Mankunegara pada tahun 2009. Definisi kinerja ini mengacu pada kemampuan karyawan untuk memenuhi komitmen baik dari segi kualitas ataupun kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sample	Hasil Penelitian
1.	Ester Manik (2017)	Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DESAIN KERJA & QUALITY SUPERVISI TERHDAP KINERJA PEGAWAI Metode : KUANTITATIF Sample : 83 RESPONDEN	Hasil karya ilmiah ini menampilkan budaya organisasi, desain kerja, dan kualitas perawatan, secara simultan atau sebagian, memiliki dampak yang pesat terhadap kinerja karyawan.
2.	R. Amelia (2013)	Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi (study pada bank mandiri cabang padang) Metode : Judgement sampling Sampel : 45 responden	Hasil ini menyarankan perhatian harus diberikan pada budaya perusahaan dan stres kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. menunjukkan bahwa itu sangat penting.
3.	Purwandito, zunaidah, yuliansyah (2015)	Judul : Pengaruh kompetensi dan disain kerja terhdap kinerja karyawan (study kasus di departemen gigi dan mulut RSUP DR.MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG) Metode : Survei kuesioner Sampel : 36 responden	Tujuan dari penelitian ini diperuntukan untuk menilai kompetensi dan tugas staf dokter gigi dan stomatologi RS Dr. Mohammad Hoesin Palembang berdasarkan karakteristik responden, persepsi responden terhadap variabel kompetensi, desain tugas,

- kinerja dan analisis regresi. Anda perlu menentukan dampak dari desain Anda.
4. Muh. Nur, Judul : Pengaruh budaya organisasi dan disain pekerjaan terhadap komitmen kerja dan kinerja karyawan perum bulog divisi regional sultra
mahmudin A. Sabilalo, ummy kalsum, andi runis makkulau (2021)
Metode : Sensus (kualitatif)
Sampel : 37 Responden
- Hasil karya ilmiah yang dilakukan merujuk bahwasannya (1) budaya organisasi berdampak bagus dan pesat terhadap keterikatan kerja Perum Bulog Kanwil Sulawesi Selatan; (2) Desain tempat kerja berdampak bagus dan pesan terhadap keterikatan tempat kerja pada Blog Kantor Wilayah Sulawesi Selatan. (3) Budaya organisasi berdampak baik terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil Sulawesi Selatan. (4) Desain tempat kerja berdampak bagus terhadap kinerja pegawai Bulog di Kanwil Sulawesi Selatan, namun tidak signifikan. (5) Keterlibatan profesional berdampak baik terhadap kinerja pegawai Bulog di Kanwil Sulawesi Tenggara. (6) Keterlibatan dalam pekerjaan berbicara tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Bulog di Kanwil Sulawesi Selatan. (7) Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Work Engagement mengkomunikasikan dampak desain kerja terhadap kinerja pegawai oleh Perum Bulog Kanwil Sulawesi Selatan.
5. Nugroho Tri handoko, mei, Judul : Struktur organisasi, disain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai pada dinas pendidikan kab bojonegoro
muninghar (2020)
Metode : Pendekatan kuantitatif
Sample : 90 Responden
- Hasilnya, struktur organisasi, budaya organisasi, dan produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro termasuk yang terbaik, dan desain tempat kerja biasa-biasa saja.
6. Andre rudy Judul : Pengaruh desain pekerjaan dan
- Hasil ini menjelaskan

- saputra (2020) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada perusahaan e-commerce di yogjakarya
Metode : Survei kusioner.
sample : 70 responden
bahwasannya desain kerja menyampaikan motivasi, budaya organisasi menyampaikan motivasi, desain kerja menyampaikan kinerja karyawan, budaya organisasi menyampaikan kinerja karyawan, dan motivasi menyampaikan kinerja karyawan,
Hal ini memperlihatkan bahwasannya motivasi berdampak.
Hasil penelitian ini merujuk bahwasannya desain Pekerjaan memiliki dampak positif yang besar pada kinerja, dampak positif yang besar pada motivasi intrinsik, berdampak baik dan pesat terhadap motivasi intrinsik, pada karyawan. Kinerja di Pt. Scoffind cabang Jambi dengan variabel mediasi motivasi intrinsik.
- 7 Tria rizki ananda (2021) Judul : Pengaruh disain kerja terhadap kinerja karyawan PT.Suchofindo (persero) cab. Jambi dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi
Metode : Kuantitatif.
Sample : 57 responden
Akiabtnya, desain kerja berdampak sangat baik terhadap employeeengagement, budaya organisasi berdampak negatif terhadap employee engagement, desain kerja memngaruhi sangat bagus dengan kinerja karyawan, dan budaya organisasi tidak memengaruhi terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak memengaruhi. Keterlibatan karyawan sama sekali.
8. Bakri, monica (2018) iza Judul : Pengaruh disain pekerjaan, budaya organisasi terhadap employee engagement sebagai mediasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (pada kantor pusat dan cabang bitung Pt. Midi utama indonesia, tbk).
Metode : Nonprobability
Sample : 180 responden
9. Sopiah (2017) Judul : Pengaruh disain kerja dan manajemn teknologi informasi terhadap mutu pelayanan guru smk negeri di wilayah jakarta utara.
Metode : Survei dan teknik analisis
Sample : 150 responden
Dari hasil pertama, kita dapat menyimpulkan bahwa ia memiliki dampak langsung positif pada desain tugas. terhadap kualitas kinerja pendidikan. Hal ini secara langsung mempengaruhi kualitas

- kinerja guru.
10. Alfitri rizanto dan mukaram (2018)
Judul : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (study divisi acaunt exsekutif Pt. Agrodana futures.
Metode : One shoot case study
Sample : 150 responden
Hasil karya ilmiah ini menampilkan 4.444 pengaruh positif yang signifikan antara 4.444 variabel budaya organisasi dengan 4.444 variabel kinerja karyawan.
11. Dewiana Novitasari, Masduki asbari, Muhamad rizqiwijaya, teguh yuwono (2020)
Judul : The Impact of Organizational Justice on Institutional Commitment: Mediating Roles of Internal and External Satisfaction
Metode : Smart pls 3.0
Sample : 145 responden
Hasil penelitian ini merujuk bahwasannya keadilan organisasi berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja internal dan eksternal. Baik kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keterlibatan organisasi. Ketidakberpihakan institusional tidak secara signifikan mempengaruhi keterlibatan organisasi. Kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik bertindak sebagai mediator antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini mengusulkan untuk membuat keterlibatan kelembagaan di antara karyawan produsen kemasan Indonesia dengan meningkatkan kesetaraan organisasi dalam kepuasan kerja internal dan eksternal sebagai fasilitator.
12. Cui xiaoming
Judul : A literature review an organization culture and corporate performance
Metode : kuantitatif
Sample : 72 comppany
penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi/kinerja perusahaan, kami tidak dapat memberikan gambaran yang jelas untuk disajikan hubungan ini
13. Cyrus Momanyi Isaboke
Judul : Influence of Organization Culture on Strategy Implementation in Selected Universities in Kenya
Metode : Stratified sampling
Hasil karya ilmiah ini merujuk bahwasannya budaya organisasi memengaruhi implementasi strategi di

perguruan tinggi dan dapat disimpulkan bahwa karakteristik dominan dan norma perilaku berpengaruh kuat terhadap implementasi strateg

Distribusi Hasil Setelah menyebarkan kuesioner, kami menemukan bahwasanya kebanyakan responden dalam survei ini adalah laki-laki. Dari total 58 responden atau seluruh responden, 70 responden adalah laki-laki, sisanya 25 atau 30 responden laki-laki, dan 8 atau 10 orang berpendidikan perguruan tinggi. Diploma 3 dia adalah 45 atau 54%. Ada 25 gelar sarjana atau 30%. KPP Pratama Bandung Karees memiliki 5 gelar master atau 6%. Jam kerja berkisar dari 1 detik sehari hingga 5 tahun, tetapi 66% untuk 55 orang. 17 karyawan dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun, total 20 orang. Selain itu, 12 atau 14% memiliki senioritas antara 11 dan 22 tahun, dan hasil perhitungan dari validitas dan reliabilitas menampilkan bahwasannya item yang diusulkan untuk melengkapi persyaratan 0,30, dengan hasil reliabilitas lebih besar dari 0,70 menunjukkan nilai numerik. Uji kualitas data dapat dikatakan memenuhi kriteria yang ditentukan.

Dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwasannya budaya organisasi dan desain kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika budaya perusahaan mengubah departemen dan misi perusahaan menjadi lebih baik atau lebih buruk, dan jika budaya tempat kerja itu berjalan ke arah yang salah, kinerja karyawan akan terganggu dan budaya tempat kerja akan berubah. Layak. Komunikasi hasil kinerja kru yang lebih baik juga dapat terus ditingkatkan dan ditingkatkan. Pada saat yang sama, desain kerja yang lebih sederhana memudahkan karyawan untuk bekerja secara optimal, terstruktur, dan lancar untuk memberikan kinerja yang diinginkan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, kami dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi berdampak terhadap kinerja pegawai. Studi ini merujuk bahwasannya semakin baik budaya organisasi, semakin baik kinerjanya karyawan. Dari ketiga variabel yang diteliti, yang pertama, budaya, dibandingkan dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Variabel desain kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, desain tempat kerja yang lebih baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Di antara variabel ketiga yang diselidiki adalah variabel desain kerja yang, bersama dengan variabel lain, mempengaruhi kinerja karyawan keduanya.
3. Pada saat yang sama, budaya organisasi dan desain kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwasannya semakin bagus subkultur organisasi dan semakin tinggi desain lukisan, semakin tinggi kinerja pekerja.

REFERENSI

- Bakri, Iza Monica. "Pengaruh Disain Pekerjaan, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Sebagai Mediasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Pada Kantor Pusat Dan Cabang Bitung Pt. Midi Utama Indonesia, Tbk)."
- Cui, Xiaoming, and Junchen Hu. 2012. "A Literature Review on Organization Culture and Corporate Performance." *International Journal of Business Administration* 3(2).
- Cyrus, Momanyi Isaboke. 2015. "Influence of Organization Culture on Strategy Implementation in Selected Universities in Kenya." *International Journal of*

- Economics, Commerce and Management United Kingdom* III(9): 806–20.
<http://ijecm.co.uk/>.
- Fuji Wahyuni, Dwi, and Masyhuri Hamidi. 2020. “Corporate Governance Management Towards Companies Including in Lq45 Index.” *SEIKO: Journal of Management & Business* 3(2): 1.
- Handoko, Nugroho Tri, Muninghar, and Mei Indrawati. 2018. “Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.” *Jurnal Mitra Manajemen* 2(4): 273–85.
- Malik, Ester. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Desain Kerja Dan Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Bisnis dan Iptek* 10(2): 150–59.
- Novitasari, Dewiana, Masduki Asbari, Muhamad Rizky Wijaya, and Teguh Yuwono. 2020. “Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction.” *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)* (June): 96–112.
- Pujoraharjo, Purwandito, and Yuliansyah M Diah. 2015. “Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Gigi Dan Mulut Rsup Dr. Mohammad Hoesin Palembang).” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 13(4): 507–24.
- Reza Amelia. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang).” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Rijanto, Alfitri, and Mukaram Mukaram. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures).” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 4(2): 35.
- Sopiah, Sopiah. 2017. “Pengaruh Desain Kerja Dan Manajemen Teknologi Informasi Terhadap Mutu Pelayanan Guru Smk Negeri Di Wilayah Jakarta Utara.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8(2): 172–81.
- Tria rizki ananda. 2021. “Pengaruh Disain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Suchofindo (Persero) Cab. Jambi Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi.” <https://repository.unja.ac.id/29233/1/ABSTRAK.pdf>.
- Yandi, Deri Rahma, and Whyosi Septrizola. 2019. “Pengaruh Kualitas Informasi, Kualitas Sistem, Dan Kualitas Layanan Terhadap Minat Beli Ulang Pengguna E-Commerce Situs Blibli.Com Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Masyarakat Kota Padang.” *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha* 1(3).