

Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Nuraini Wulandari¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

Mahasiswa Universitas Telkom¹, Dosen Universitas Telkom.²

Email : nuraini1293@gmail.com¹, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id²

Abstract

The background in this research is that there are problems with organizational culture and work attitudes that are being faced by Dinas Kebudayaan and Pariwisata Kota Bandung. Therefore, the purpose of this study was to examine the effect of organizational culture and work attitudes on employee performance. Researchers want to know and overcome the problems that are happening to the object being addressed. The method used is a quantitative method with descriptive and causal techniques. Sampling used a non probability random sampling method, with a saturated sample of 68 employees. The results of the analysis using software SPSS 21 which proves that organizational culture and work attitudes have a positive and significant effect simultaneously and partially on the performance of the intended object. Partial influence of organizational culture is 23.6% and work attitude is 13.8%. Meanwhile, simultaneously at 37.4%. The conclusion of this study is organizational culture, work attitudes, and employee performance as seen from the results of the overall description analysis included in the good category. This shows that the higher the organizational culture and employee work attitudes, the higher the employee performance at the Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Keywords: *Organizational Culture, Work Attitude, Employee Performance.*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Seorang pemimpin yang cerdas yaitu mereka yang dapat melihat SDM sebagai aset penting yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kebutuhan tersebut dapat terpenuhi ketika SDM memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu pemimpin perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya dan harus mengetahui faktor faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga memiliki performa kerja yang sangat baik. Dalam penelitian ini faktor yang diteliti sebagai pengaruh kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung adalah budaya organisasi dan sikap kerja. Penelitian menggunakan variabel tersebut karena pada saat penyebaran prakuesioner

mengenai permasalahan terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, nilai terbesar yang perlu di teliti adalah budaya organisasi dengan besar presentase 86,67% dan sikap kerja sebesar 80,00%.

Dalam pelaksanaan kegiatan manajemen sumber daya manusia tentunya organisasi harus menerapkan budaya organisasi dan sikap kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan Menurut Ferari (2015) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja sangat perlu diperhatikan untuk meningkatkan citra baik suatu organisasi.

Dengan mengetahui permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara untuk mengetahui lebih dalam bagaimana penerapan budaya organisasi dan sikap kerja yang terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Menurut Moeljono dalam Ikhsan (2016: 18) budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Acuan baku perilaku yang sudah ditetapkan oleh budaya organisasi akan mencerminkan sikap karyawan dan karakter sebuah organisasi. Dari hasil yang sudah dilakukan oleh peneliti budaya organisasi yang diterapkan masih belum maksimal.

Sedangkan menurut Calhoun dan Acocella dalam Subagio (2015: 105) sikap kerja adalah cerminan profesionalisme yang akan berdampak terhadap hasil kerja. Sehingga sebuah organisasi perlu memperhatikan budaya organisasi dan sikap kerja karyawan untuk menunjang perkembangan dan kemajuan organisasinya. sikap kerja merupakan mental psikologi seseorang dalam bekerja untuk menata ritme kehidupan pribadi, sebagai dasar harga diri seseorang dalam membangun kompetensi dirinya, membangun kehidupan sosial, memberikan kehidupan sosial, dan memberikan identitas atau status terhadap dirinya. Dari hasil yang sudah dilakukan oleh peneliti sikap kerja individunya belum maksimal. Dengan belum maksimalnya penerapan budaya organisasi dan sikap kerja tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dengan judul Pengaruh Budaya

Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
2. Bagaimana sikap kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara parsial dan simultan?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofyandi dalam Adha et al (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan strategi manajemen yang meliputi planning, organizing, leading, and controlling untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien. Dengan kata lain SDM sangat penting untuk megembangkan dan memajukan sebuah organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2018: 1-2), budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai, asumsi, keyakinan, dan norma yang berlaku sejak lama yang telah disepakati dan ditiru oleh semua orang yang masuk ke dalam organisasi tersebut sebagai pegangan atau acuan perilaku untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi organisasi. Sehingga semua perilaku dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasinya.

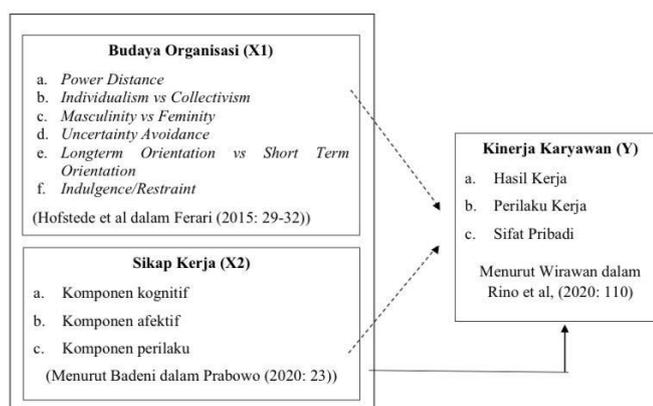
2.3 Sikap Kerja

Kaswan (2015: 59), mengatakan sikap kerja adalah sekumpulan pikiran, kepercayaan, perasaan seseorang dalam bertindak pada saat mengerjakan tugasnya. Sikap tidak bersifat permanen karena cara seseorang mempersepsikan suatu pekerjaan dapat berubah seiring berjalannya waktu, dengan kata lain situasi dan kondisi bisa mempengaruhi sikap orang.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Brahmasari dan Suprayetno dalam Ikhsan (2016), merupakan hasil yang dilakukan karyawan dalam bekerja sesuai dengan pengorbanan waktu, kemampuan, kecakapan, dan pengalaman sesuai dengan kriteria pekerjaan yang dibebankan oleh suatu organisasi kepada karyawannya. Dengan kata lain baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan pribadi yang dibawa atau yang dipelajari oleh karyawan di mana ia bekerja saat ini.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber: data olahan penulis 2022

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1

- 1) H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
 - 2) H_a : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
- b. Hipotesis 2
- 1) H_0 : Sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
 - 2) H_a : Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
- c. Hipotesis 3
- 1) H_0 : Budaya organisasi dan sikap kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
 - 2) H_a : Budaya organisasi dan sikap kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif menggunakan teknik deskriptif dan kausal. Skala pengukuran yang dipakai yaitu skala *likert* dengan sampel 68 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*, sampling jenuh. Pengumpulan data dengan wawancara dan penyebaran kuesioner.

4. Hasil Dan Pembahasan

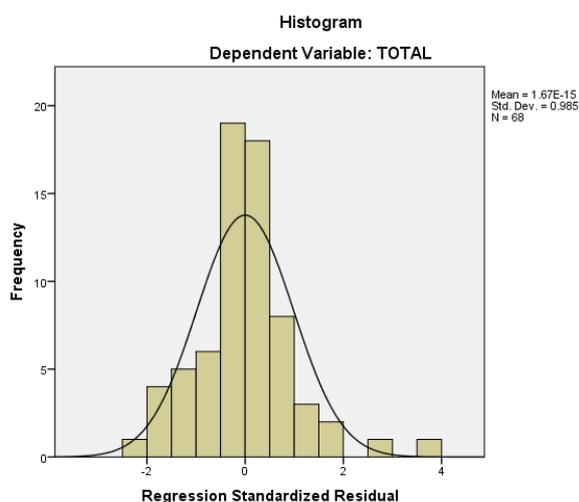
4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan pada saat ingin menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan agar mengetahui bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang dijelaskan sebagai berikut:

4.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak.

a. Uji Normalitas Grafik Histogram

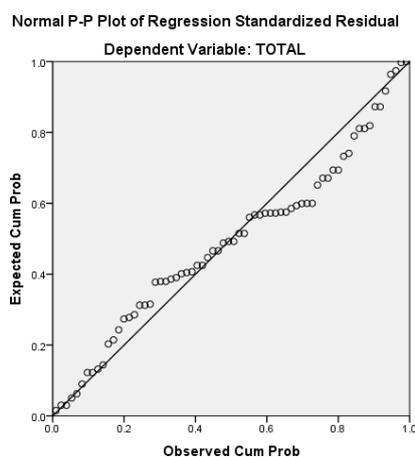


Gambar 2 Uji Normalitas

Sumber: data olahan SPSS 21

Berdasarkan gambar 2 uji normalitasnya dikatakan berdistribusi normal karena grafik histogram membentuk pola lonceng.

b. Uji Normalitas P-P Plot



Gambar 3 Normal P-P Plot

Sumber: data olahan SPSS 21

Berdasarkan gambar diatas berdasarkan grafik P-Plot di atas dapat dilihat bahwa titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah

garis diagonal tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Tabel 1: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58804459
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: data olahan SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas di dapat hasil Asymp.Sig. (2-tailed) $0.173 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

4.1.2 Uji Multikolienaritas

Tabel 2 Uji Multikolienaritas

Coefficients^a

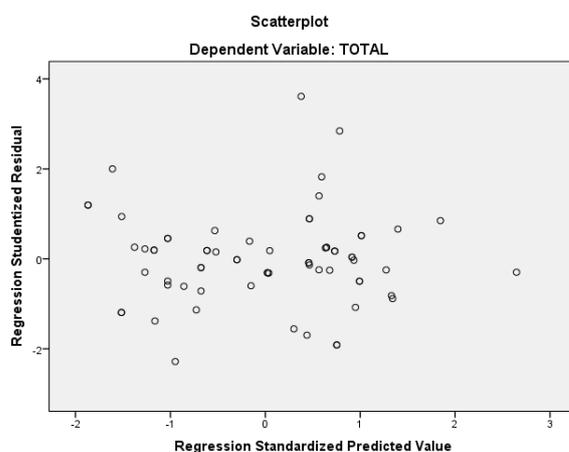
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.725	2.114		2.235	.029		
Budaya Organisasi	.237	.071	.411	3.312	.002	.627	1.594
Sikap Kerja	.246	.115	.266	2.148	.035	.627	1.594

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS 21

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel budaya organisasi dan sikap kerja sama-sama memiliki nilai 1.594, nilai tersebut kurang dari 10 dan nilai tolerancinya juga sama sama memiliki nilai 0,627, nilai tersebut lebih dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikoleniaritas karena nilai VIF dari masing masing variabel < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

4.1.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Normal P-P Plot
Sumber: data olahan penulis 2022

Seperti yang dapat dilihat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari grafik Scatterplot tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 dan juga tidak membentuk pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan antara budaya organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk mengetahui pengaruhnya terjadi (positif atau negatif) dan memprediksi seberapa besar pengaruh nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.725	2.114		2.235	.029
Budaya Organisasi	.237	.071	.411	3.312	.002
Sikap Kerja	.246	.115	.266	2.148	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS 21

Dari tabel diatas memiliki arti budaya organisasi dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap naik satu satuan budaya organisasi, maka kinerja naik sebesar 0.237. Selanjutnya setiap naik satu satuan sikap kerja, maka kinerja naik sebesar 0.246.

4.3 Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Priyatno (2018: 119) Uji-F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Pada penelitian ini uji-F atau uji koefisien

berguna untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan sikap kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel 4 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	266.998	2	133.499	19.336	.000 ^b
Residual	448.764	65	6.904		
Total	715.763	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sikap Kerja.

Sumber: data olahan SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($19.336 > 3.14$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya budaya organisasi dan sikap kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Disbudpar.

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Priyatno (2018: 121) Uji-t atau yang disebut koefisien regresi secara parsial berguna untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini Uji-t berguna untuk menguji pengaruh secara parsial budaya organisasi (X_1), sikap kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (3.312) $>$ t_{tabel} (1.997) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Variabel sikap kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (2.148) $>$ t_{tabel} (1.997) dan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$. Artinya budaya organisasi dan sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2018: 123) Koefisien determinasi (R^2) adalah pengukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 ^a	.373	.354	2.627559	1.681

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS 21

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,611 dan R square (R^2) sebesar 0.373. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh budaya organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian yang dijelaskan di atas perihal pengaruh budaya organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dilihat dari hasil analisis deskriptif secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik. Dimensi menurut Hofstede yang sesuai dengan penerapan budaya organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung yaitu dimensi *power distance* rendah, dimensi kolektivisme, dimensi ferminitas, dimensi *uncertainty avoidance* yang tinggi, dimensi *longterm orientation*, dan dimensi *restraint*.
- b. Sikap kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dilihat dari hasil analisis deskriptif secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik. Dimensi sikap kerja berupa komponen kognitif, komponen afektif, dan

komponen perilaku sudah diterapkan dengan baik dengan memberikan kenyamanan berupa fasilitas yang memadai, lingkungan organisasi yang baik, kerja sama yang baik antar sesama karyawan, dan terbentuknya sosialisasi dan karakter kompetitif karena kondisi organisasi.

- c. Kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dilihat dari hasil analisis deskriptif secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik. Dimensi kinerja karyawan yang meliputi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi sangat sesuai dengan kondisi organisasi dengan situasi yang berada di organisasi yaitu karyawan bisa menyelesaikan target organisasi, mampu berkompetitif, mampu disiplin kerja, dan bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

- a. Akuntabel (tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan), pada poin ini dapat dilihat di analisis deskriptif bahwa “perbedaan status antara atasan dan bawahan sangat tinggi” mendapat kategori cukup baik, dimana dapat dikatakan bahwa karyawan disana kurang menghargai perbedaan status. Sangat berbeda dengan penerapan budaya yang di haruskan oleh Disbudpar dimana Disbudpar menginginkan karyawan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. Jadi pada poin ini Disbudpar harus memperbaiki sikap karyawan agar mereka bisa mentaati *core value* ASN BerAKHLAK dengan menghargai perbedaan jabatan atau status sosial
- b. Kompeten (meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah), pada poin ini dapat dilihat di analisis deskriptif organisasi memiliki dimensi budaya organisasi dengan *uncertainty avoidance* yang tinggi, maksudnya adalah karyawan terlalu santai karena organisasi sudah menyiapkan aturan untuk mengatasi ketidakpastian permasalahan yang dihadapi oleh organisasi di masa depan, sehingga ini sangat berbeda dengan *core value* ASN BerAKHLAK dimana Disbudpar harus memberi kesempatan kepada karyawan untuk bisa mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh

karyawannya dengan cara memberikan kesempatan karyawan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di Disbudpar dengan spontanitas.

- c. Adaptif (cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan), pada poin ini dapat dilihat pada analisis deskriptif dimensi *restrains* dimana karyawan terikat dengan aturan, norma, dan agama yang berlaku di Disbudpar. Sehingga berbeda dengan penerapan *core value* ASN BerAKHLAK yang menginginkan karyawannya untuk menyesuaikan diri menghadapi perubahan, bagaimana karyawan bisa menyesuaikan diri jika mereka terikat dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dimana bisa saja aturan tersebut kurang sesuai dengan perubahan masa kini. Sehingga saran untuk Disbudpar lebih memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk ikut andil dalam menghadapi perubahan atau permasalahan di masa kini maupun masa depan.

5.2.2 Saran Teoritis

- a. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar bisa meneliti lebih dalam penerapan budaya yang terjadi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung terkait dengan implementasi *core value* ASN BerAKHLAK apakah sudah berjalan sesuai yang diharapkan Disbudpar atau belum.
- b. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi budaya organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Disbudpar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferari, Eltesar. (2015). *Pengaruh Dimensi Budaya Hofstede Terhadap Deviant Workplace Behavior (Studi Pada Karyawan Plaza Toyota Bandung)*. Skripsi. Bandung: Universitas Telkom.
- Ikhsan, Anwar. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 26-28.
- Subagio, Mochammad. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja,

- dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources. *Journal Manajemen*, 19(1). <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>.
- Adha, R.N et al. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62, 2528-0570.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Paduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.