

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Nona Ratu Syifa Putri¹, Nafiza Kayla Sabina², Tazkiyyah Nururrohmah³

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email: nona.ratusyifa@student.upj.ac.id¹, nafiza.kavlasabina@student.upj.ac.id²,

tazkiyyah.nururrohmah@student.upj.ac.id³

***Abstract.** Organizational culture and HR quality have a relationship to employee performance which means, if the organizational culture and the quality of human resources are simultaneously developed, it will improve the performance of these employees. The better the implementation of the quality of human resources carried out, the better the performance of employees will be. Vice versa, if the implementation of the quality of human resources carried out is not good, it will make employee performance even less. This is certainly in line with the theories that have been spread and become a common belief, namely if the quality of human resources of an organization / company is good, of course its performance is good so that it will make the company / organization quickly achieve its goals. Therefore, the author and team decided to discuss further the relationship between organizational culture and the quality of human resources on employee performance which can be assessed through several common indicators that will be discussed in this article.*

***Keywords:** Organizational Culture, SDM Quality, Employee Performance.*

Abstrak. Budaya organisasi beserta kualitas SDM memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan yang mana artinya, jika budaya organisasi beserta kualitas SDM secara bersamaan dikembangkan maka, akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Semakin baik penerapan kualitas SDM yang dilakukan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin baik juga. Begitupun sebaliknya, jika penerapan kualitas SDM yang dilakukan kurang baik, maka akan membuat kinerja karyawan semakin kurang. Hal ini tentu sejalan dengan teori-teori yang telah tersebar dan menjadi kepercayaan umum yakni apabila kualitas SDM suatu organisasi/perusahaan baik, tentu kinerjanya pun baik sehingga akan membuat perusahaan/organisasi dengan cepat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penulis dan tim memutuskan untuk membahas lebih lanjut mengenai hubungan Budaya organisasi beserta kualitas SDM terhadap kinerja karyawan yang dapat dinilai melalui beberapa indikator umum yang akan di bahas artikel ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

(Laras, et al. 2021) Sumber daya manusia adalah kunci utama untuk mendapatkan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan SDM adalah penentu bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. SDM dengan kualitas yang baik tentu akan membuat organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Namun, kerap kali ditemukan masalah pada SDM yang sulit mencapai kinerja yang tinggi karena kurangnya kemampuan *interpersonal* seperti mudah menyerah, pesimis, tidak semangat, dan tidak mudah menyelesaikan beban serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu, *HR* sebagai penanggung jawab proses perekrutan karyawan perlu untuk mengetahui nilai-nilai budaya yang terkandung dalam perusahaan agar ketika melakukan proses perekrutan, *HR* mampu melihat calon karyawan yang memiliki prinsip yang sejalan dengan budaya perusahaan. Hal ini demi mencegah terjadinya perekrutan karyawan dengan kurangnya kemampuan *interpersonal* tersebut.

(Asnawi, M.A. 2021) Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja keras atas tindakan seseorang yang merupakan bagian dari suatu organisasi yang mana kerja keras tersebut dapat dinilai sebagai prestasi kerja, namun tidak selamanya kinerja karyawan itu baik. Menurut Laras, et al. 2021 di dalam jurnalnya menjelaskan baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa indikator seperti wawasan yang dimiliki, kreativitas serta inovasi, ketergantungan dengan karyawan lain dan inisiatif kerja. Indikator-indikator tersebut merupakan penilaian dasar yang dapat dilakukan organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Namun, diluar indikator tersebut, ada budaya organisasi yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya pengaruh rotasi kerja atau program kerja yang telah menjadi rutinitas dari organisasi tersebut.

(Syahril, et al. 2021) Budaya organisasi adalah kepercayaan dan keyakinan karyawannya dalam menjalankan suatu tugas yang menjadi beban dan tanggung jawabnya. (Laras, et al. 2021) dan (Hadi, et al. 2021) menjelaskan bahwa budaya merupakan bagian yang berharga dari suatu organisasi. Budaya yang baik tentu akan membawa kebiasaan yang baik bagi karyawannya sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi dengan baik pula. Perusahaan atau organisasi yang mempunyai budaya kerja yang baik dianggap memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi, fokus pada tujuan, kerjasama yang baik, komunikasi yang fleksibel dan tentunya selalu ingin berkembang.

(Hadi, et al. 2021) Kualitas kinerja yang baik dicerminkan dari budaya kerja yang terdapat dalam budaya organisasi, sehingga makin baik budaya kerjanya maka semakin baik pula kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kualitas kinerja yang baik tercipta karena adanya pemahaman yang baik bagi karyawan terhadap budaya kerja tersebut yang menjadi rutinitas mereka sehingga karyawan dapat menjadi lebih profesional.

Berdasarkan uraian di atas, Peneliti memutuskan untuk membuat artikel ini dengan mengusung tema kualitas kinerja karyawan yang di dalamnya akan menjelaskan terkait pentingnya mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penulisan ilmiah ini menggunakan metode konseptual yang mana menurut Camp: 2001, metode konseptual adalah struktur yang membuat peneliti dapat menganalisis atau memberikan gambaran terkait perkembangan dari fenomena yang akan diteliti maupun dikaji. Dalam hal ini, Metode konseptual memiliki beberapa variabel yang akan di analisis. Adapun untuk variabel independen yaitu variabel utama yang akan diuji terpengaruh atau tidaknya dengan variabel lain (dependen). Variabel independen pada artikel ini yaitu kinerja karyawan dan budaya organisasi serta kualitas SDM sebagai dependen. Untuk mendukung pengujian tersebut, penulis juga melakukan metode literasi. Meskipun penelitian ini meniadakan persyaratan pengambilan sampel data lapangan. Informasi yang diperlukan untuk karya penelitian ini dapat ditemukan dalam dokumen atau sumber pustaka lainnya. Sehingga, metode ini sangat penting sebagai landasan-landasan teori untuk dikembangkan dan disesuaikan dengan metode konseptual yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan Sebagai Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kualitas SDM

Kinerja karyawan sebagai hubungan antara budaya organisasi dengan kualitas SDM melalui dua bukti penelitian yang dilakukan oleh Maharani dan Priono.

Di dalam jurnalnya, (Maharani, D. 2019) menjelaskan mengenai hasil penelitiannya terhadap kinerja karyawan dari Kantor Kecamatan Cikijing di Kabupaten Majalengka. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi beserta kualitas SDM memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan yang mana artinya, jika budaya organisasi beserta kualitas SDM secara bersamaan dikembangkan maka, akan meningkatkan kinerja dari karyawan Kantor Kecamatan Cikijing tersebut.

Penelitian lainnya dilakukan oleh (Priono, S. 2022), dengan hasil berupa kinerja karyawan kontrak terbukti memiliki hubungan dengan kualitas SDM, yang mana artinya semakin baik penerapan kualitas SDM dari perencanaan SDM yang dilakukan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin baik juga. Begitupun sebaliknya, jika penerapan kualitas SDM dari perencanaan SDM yang dilakukan kurang baik, maka akan membuat kinerja karyawan semakin kurang. Hal ini tentu sejalan dengan teori-teori yang telah tersebar dan menjadi kepercayaan umum yakni apabila kualitas SDM suatu organisasi/perusahaan baik, tentu kinerjanya pun baik sehingga akan membuat perusahaan/organisasi dengan cepat mencapai tujuannya.

Indikator Mengukur Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan *performance* kerja yang dimiliki seorang karyawan dan didapatkannya dari beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sendiri memiliki 3 faktor utama diantaranya: kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, kerja keras yang diberikan, dan motivasi dari organisasi. Suryanto, D.T. (2018) Selain itu, ada beberapa indikator umum yang menjadi tolak ukur mengenai kinerja karyawan yaitu:

1. Kecepatan: keunggulan bersaing suatu organisasi biasanya dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam hal kecepatan. Kecepatan ini bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Kualitas: kualitas yang dilihat pada indikator ini adalah untuk mengetahui apakah karyawan dapat mengerjakan kerjanya dengan baik dari awal hingga akhir dengan

kecepatan dan hasil yang baik. Selain itu indikator ini juga untuk melihat apakah karyawan dapat puas dengan hasil kerjanya.

3. Layanan: layanan bertujuan untuk melihat apakah karyawan dapat melayani orang-orang dengan baik, sigap, cekatan, serta untuk melihat apakah karyawan dapat memberi yang lebih dari pada apa yang inginkan orang-orang.
4. Kemampuan *Interpersonal*: bertujuan untuk melihat apakah karyawan dapat mampu memahami posisi dan perasaan orang lain, serta mampu atau tidak berkomunikasi dengan memberikan semangat pada orang lain.
5. Mental untuk sukses: tujuannya untuk melihat apakah karyawan mampu melakukan apa saja, terus berkeinginan untuk menambah wawasan, berkembang dengan terus mencari pengalaman serta mampu atau tidaknya untuk mengetahui kemampuan yang dimilikinya.
6. Terbuka untuk berubah: tujuannya untuk mengetahui apakah karyawan dapat menerima perubahan yang ada serta untuk mengukur tingkat rasa ingin tahunya akan hal-hal baru.
7. Kreativitas: bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan memiliki sikap kreatif dalam menyelesaikan masalah serta mampu atau tidaknya untuk membentuk konsep utuh dari konsep-konsep yang tidak terstruktur dengan baik.
8. Komunikasi: bertujuan untuk melihat apakah karyawan mampu menyampaikan gagasan yang dia miliki dan mudah dipahami oleh orang-orang, mampu atau tidaknya dalam mengutarakan opininya tanpa menyinggung perasaan orang lain, serta untuk melihat apakah karyawan dapat berbahasa yang optimis.
9. Inisiatif: tujuannya untuk mengetahui apakah karyawan bersedia membantu rekan kerjanya jika tugasnya sudah selesai, untuk melihat tingkat minatnya dalam proyek-proyek baru, serta minat atau tidaknya untuk mengembangkan kemampuannya di luar lingkungan kerja.
10. Perencanaan Organisasi: tujuannya untuk mengetahui apakah karyawan selalu disipin dengan membuat jadwal kerja pribadi serta kemampuannya untuk memutuskan cara pribadi dalam menyelesaikan tugasnya.

Indikator Mengukur Kualitas SDM

Nugraha, S. (2021) Dalam mencapai tujuan organisasi, pastinya tidak luput dari kualitas SDM karan SDM yang berkualitas tentu mendukung tercapainya tujuan tersebut. SDM yang berkualitas yakni SDM yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Jika organisasi tidak memiliki SDM yang berkualitas tentu akan sulit untuk mencapai tujuannya.

(Sari, D.G, et al. 2019) Di dalam artikelnya menjelaskan bahwasannya kualitas SDM selalu mengacu pada kemampuan serta keterampilan dan pengetahuan dari SDM yang dimiliki suatu perusahaan. Adapun pnejelasan dari acuan-acuan tersebut adalah:

1. Pengetahuan yaitu seberapa luas intelejensi yang dimiliki calon karyawan.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan yang dimiliki calon karyawan untuk menjalankan suatu sistem atau operasional baik itu dalam bentuk *hardskill* maupun *softskill*.
3. Kemampuan, yaitu kemampuan yang dimiliki calon karyawan mengenai loyalitas, rasa disiplin diri, kerjasama tim maupun kerja individu, dan pemenuhan tanggung jawab.

Suryanto, D.T. (2018) Selain acuan-acuan di atas, ada 8 indikator umum yang dapat dijadikan penilaian kualitas karyawan yakni:

- a. *Quality of work*, untuk menilai kualitas kerja yang dimiliki karyawan melalui kesiapan kerjanya.
- b. *Quantity of work*, untuk mengetahui kuantitas pekerja yang dapat diselesaikan dalam satu periode yang telah ditetapkan.
- c. *Knowledge of job*, untuk mengetahui tingkat kephahaman yang dimiliki karyawan akan tugas dan keterampilan yang dibebankan kepadanya.
- d. Ketergantungan, mengukur tingkat kesadaran serta kehadiran dalam penyelesaian tugas-tugasnya.
- e. Kerja sama, kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lainnya.
- f. Inisiatif, Yaitu untuk mengukur rasa semangat yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta memperluas tanggung jawabnya.
- g. Personal, *Qualities* yaitu mengukur cara memimpin, kedisiplinan serta prinsip pribadi.
- h. Kreativitas, Yaitu mengukur kemampuan menyelesaikan suatu persoalan melalui ide-ide kreatif.

KESIMPULAN

Sumber daya manusia adalah kunci utama untuk mendapatkan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan SDM adalah penentu bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, *HR* sebagai penanggung jawab proses perekrutan karyawan perlu untuk mengetahui nilai-nilai budaya yang terkandung dalam perusahaan agar ketika melakukan proses perekrutan, *HR* mampu melihat calon karyawan yang memiliki prinsip yang sejalan dengan budaya perusahaan. Hal ini demi mencegah terjadinya perekrutan karyawan dengan kurangnya kemampuan *interpersonal*. Kualitas kinerja yang baik dicerminkan dari budaya kerja yang terdapat dalam budaya organisasi, sehingga semakin baik budaya kerjanya maka semakin baik pula kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut. Ada beberapa indikator umum yang menjadi tolak ukur mengenai kinerja karyawan yaitu seperti, Kecepatan, Kualitas, Layanan, Kemampuan *Interpersonal*, Mental untuk sukses, Terbuka untuk berubah, Kreativitas, serta Komunikasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, pastinya tidak luput dari kualitas SDM karna SDM yang berkualitas tentu mendukung tercapainya tujuan tersebut. Ada 8 indikator umum yang dapat dijadikan penilaian kualitas karyawan yakni: *Quality of work*, *Quantity of work*, *Knowledge of job*, Ketergantungan, Kerja sama, Inisiatif, Personal, dan Kreativitas.

DAFTAR REFERENSI

- Asnawi, M.A. (2021). Kinerja karyawan: perseroan terbatas. *CV Athra Samudra*
- Hadi, Nur., & Suyanto. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di dinas sosial kabupaten rembang. *Jurnal Soetomo Business Review*, 3(2), 285-299.
- Laras, T., & Susanti, F.E (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada (survey pada cv. Kartika grup kecamatan wates kabupaten kulon progodaerah istimewa yogyakarta). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1). 46-60.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor kecamatan cikijing kabupaten majalengka. *Dinamika governance: jurnal ilmu administrasi negara*, 9(2).
- Nugraha, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan (studi pada north wing canggu resort). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia*, 5(2), 95-102.
- Priono, S. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kontrak pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 6(1). 2580-9695
- Sari, D.G, Heriyanto., Noviardy, A. (2019). Analisis kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada pt waskita beton precast, tbk batching plant bandara palembang. *Jurnal Universitas Bina Darma*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, D.T. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pelayanan satuan kerja dengan komitmen organisasional dan kompetensi sebagai variabel intervening pada kantor pelayanan perbendaharaan negara (kppn) pontianak. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 6(3). 2721-4230
- Syahril., & Ningrum, T.A. (2021). Perilaku dan budaya organisasi. *PT Raja Grafindo Persada*