

Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan

Dwi Franadita

Nuri Aslami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

(Email: dwifranadita07@gmail.com, Nuriaslami@uinsu.ac.id)

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of organizational culture, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance. The research object chosen in this study is the method of this research is the study of literature. The results of this study prove and conclude that: (1) organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment, (3) job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, (4) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, (5) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Change, organization, culture, satisfaction*

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah metode penelitian ini adalah studi literatur. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Perubahan, organisasi, budaya, kepuasan*

Pendahuluan

Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir

mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karenakaryawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2005). Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1998, dalam Widodo, 2006). Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Selain budaya organisasi dan kepuasan kerja, variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Khan et al., 2010).

Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Metode

Metode yang digunakan dalam penerapan penelitian ini adalah penelitian yang berbasis pada kualitatif dengan memanfaatkan data sekunder yang didapatkan secara tidak langsung melalui tinjauan

pustaka. Data sekunder yang didapatkan dari contoh jurnal dan referensi lain yang kemudian dianalisis secara deksriptif kualitatif.

Hasil Pembahasan

Perubahan Organisasi

Perubahan Organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. Tujuannya adalah untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan resources dan capabilities dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan kepada stakeholders.

Menurut Desplaces (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan. Bahkan menurut Abrahamson (2000), perubahan itu akan menimbulkan kejadian yang “dramatis” yang harus dihadapi oleh semua warga organisasi. Desplaces (2005) mengutip kajian yang dilakukan Poras dan Robertson's (1992) menyatakan bahwa kebijakan perubahan yang dilakukan oleh organisasi hanya memberikan manfaat positif bagi organisasi sebesar 38%. Meskipun perubahan organisasi tidak langsung memberikan manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi, namun beberapa praktisi tetap meyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan

Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama.

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010, p.15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010, p.16), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010, p.17), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, p.114) yang menyatakan bahwa budaya 14 organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi

yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Kepuasan dan Kinerja Karyawan

Kepuasan karyawan adalah perasaan positif tentang pekerjaan dan lingkungan pekerjaan seseorang yang merupakan hasil siapa di antara kalian yang sedang mencari cara agar karyawan nyaman dengan pekerjaannya? Artikel berikut ini akan menjabarkan apa itu kepuasan karyawan, bagaimana mendapatkannya, dan hubungannya dengan kinerja. Kepuasan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu para karyawan harus mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah indikator seorang karyawan memiliki sikap kepuasan terhadap pekerjaannya. Selain perasaan senang, kepuasan kerja juga dapat diartikan harapan karyawan sesuai dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

Banyak faktor yang harus diperbaiki jika ingin memperbaiki kinerja perusahaan, salah satunya kinerja karyawan perusahaan. Kinerja sumber daya manusia adalah hal penting yang perlu diperhatikan jika ingin meningkatkan persaingan perusahaan kalian. Dimana sumber daya manusia di suatu perusahaan memegang peranan yang cukup penting terhadap performa perusahaan.

Karyawan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan agar performa perusahaan tetap unggul di antara para pesaing. Tentunya perusahaan ingin kinerja yang baik dari tiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Namun kualitas performa karyawan tidak dapat dilakukan secara searah. Pihak perusahaan juga perlu memperhatikan mental karyawan agar kinerjanya menjadi optimal.

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian di atas tampak bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh perubahan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam membangun kinerja pegawai hal yang utama yang perlu diperhatikan oleh manajemen adalah menciptakan perubahan organisasi dan budaya organisasi yang kondusif serta dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Melihat hasil pencapaian pengaruh kepuasan kerja pegawai yang merupakan variabel dibandingkan variabel lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun perubahan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ternyata pegawai lebih memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan dalam meningkatkan kinerjanya.

Melihat hasil pencapaian pengaruh kepuasan kerja pegawai yang merupakan variabel paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun perubahan organisasi dan budaya 102 organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ternyata pegawai lebih memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan dalam meningkatkan kinerjanya

Ada pengaruh yang signifikan perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila perusahaan melakukan perubahan organisasi yang lebih baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti perubahan organisasi yang dilakukan oleh perusahaan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Dengan adanya perubahan ini, kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi semakin meningkat, hal ini memunculkan kepuasan kerja yang dapat mengarahkan dan mengembangkan pegawai untuk mengelola dan mengendalikan organisasi agar tetap konsisten dengan perubahan yang sedang dilaksanakan.

Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, namun demikian kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui kepuasan kerja. Dari budaya organisasi akan terbentuk tingkat kepuasan kerja pegawai yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Daftar Pustaka

Herwinata. 2007. *analisis pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai direktorat jenderal pajak (Penelitian Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern Di Lingkungan Kantor Wilayah Jakarta Khusus)*. Jakarta.

Taurisa, Chaterina Melina. 2012. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Semarang.

Asriani, Dinda.2009. *analisis kesiapan pegawai menerima perubahan untuk penerapan balance scorecard di lingkungan direktorat jenderal kekayaan negara*

Anjar dkk. 2017. *pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi*

Sutrisni, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta.