

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI PADA CV. GUNUNG BATU MANDIRI BINUANG KAB. TAPIN

Dyoko Suryadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin
Jl. A Yani Km. 5,5 Banjarmasin, Kalimantan Selatan
e-mail: dyokosuryadi@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui penerapan aplikasi budaya organisasi pada CV. Gunung Batu Mandiri Binuang selama ini dan Untuk mengetahui penerapan aplikasi budaya organisasi pada CV. Gunung Batu Mandiri Binuang yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan melakukan pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah seluruh CV. Gunung Batu Mandiri Binuang sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi budaya organisasi pada CV. Gunung Batu Mandiri Binuang selama ini, dari indikator budaya organisasi memperlihatkan rendahnya tingkat budaya organisasi sebesar 75% - 85%. Hal tersebut disebabkan adanya kendala hubungan pimpinan dengan karyawan kurang terjalin dengan baik, adanya batasan pola komunikasi antar pimpinan dan antar karyawan menjadi salah satu kendala yang selama ini kinerja karyawan mengalami penurunan.

Kata Kunci: *kinerja karyawan, budaya organisasi, CV. Gunung Batu Mandiri, Binuang*

Abstract : The purpose of the study is to determine the application of organizational culture on CV. Gunung Batu Mandiri Binuang Kab. Tapin for this and to determine the application of organizational culture on CV. Gunung Batu Mandiri Binuang Kab. Tapin that can improve employee performance should be. The method used is quantitative descriptive by direct observation or observation, interviews and documentation. Population and sample in the study were all CV. Gunung Batu Mandiri Binuang Kab. Tapin as many as 30 people.. The results showed that the application of organizational culture on CV. Gunung Batu Mandiri Binuang Kab. Tapin during this time, from the organizational culture indicators show a low level of organizational culture by 75% - 85%. This is due to the constraints of the leadership relationship with employees is less well established, the boundaries between the leadership and communication patterns among employees to be one of the obstacles that have been the performance of employees has decreased.

Keywords: *employee performance, organizational culture, CV. Gunung Batu Mandiri, Binuang*

Latar Belakang

Budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat kuat pula untuk menuntun perilaku yang membantu para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka lebih baik, terutama dalam dua hal yaitu

kebudayaan yang kuat adalah sistem aturan informal yang menjelaskan bagaimana orang berperilaku dalam sebagian besar waktu mereka dan kebudayaan kuat juga memungkinkan karyawan bekerja lebih baik. Disamping hal-hal tersebut diatas untuk

mencapai apa yang telah menjadi tujuan organisasi, kinerja karyawan atau anggota organisasi harus diperhatikan agar selalu berada pada posisi yang tinggi termasuk pada kinerja karyawan.

CV. Gunung Batu Mandiri Binuang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang trading batubara yang berlokasi di Binuang, Kabupaten Tapin. Saat ini CV. Gunung Batu Mandiri memiliki karyawan sebanyak 30 orang. Dalam perkembangannya, CV. Gunung Batu Mandiri tetap berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, seiring dengan pergeseran lingkungan bisnis yang semakin kompetitif membuat perusahaan harus segera berbenah dalam pengelolaan manajemen yang terorganisir tanpa harus menghilangkan fungsinya sebagai perusahaan swasta. CV. Gunung Batu Mandiri menyadari bahwa untuk terus berada di depan dalam persaingan, memerlukan dukungan yang besar dan partisipasi aktif karyawannya. Suatu perusahaan untuk menjadi yang terdepan tidak saja ditentukan dari berbagai upaya menarik hati pelanggan, tetapi juga karyawan yang merupakan aset terbesar perusahaan adalah pihak yang harus diprioritaskan pula pengembangannya.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang diamati pada CV. Gunung Batu Mandiri, kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal itu dapat dilihat dari belum mampunya karyawan melaksanakan tugas-tugas umum organisasi untuk menegakkan dan memperlancar pekerjaan yang sudah dibebankan. Selain itu pula, hubungan antara pimpinan dan karyawan masih belum terjalin dengan baik, prosedur kerja yang kurang jelas, suasana lingkungan kerja menjadi belum dirasa nyaman, peningkatan secara bertahap kualitas kemampuan karyawan belum berjalan dengan baik dan karyawan belum memiliki sikap tentang pengabdian dan ketulusan dalam bekerja. Permasalahan tersebut tentunya mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting untuk diterapkan. Budaya organisasi CV. Gunung Batu Mandiri harus menjwai seluruh insan karyawan kedepannya dan juga memberikan karakter

khas bagi CV. Gunung Batu Mandiri dan menjadi suatu harapan agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat dan kokoh diharapkan dapat mempererat individu yang ada di dalam organisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi peningkatan kinerja/organisasi melalui pemahaman budaya organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seperti apa penerapan aplikasi budaya organisasi pada CV. Gunung Batu Mandiri Binuang selama ini ?
2. Seperti apa penerapan aplikasi budaya organisasi pada CV. Gunung Batu Mandiri Binuang yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya ?

Kajian Literatur

Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumberdaya manusia menitikberatkan perhatiannya kepada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumberdaya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Menurut Wursanto (2011:40) “manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses pembinaan atau pengembangan karyawan kearah tercapainya efisiensi dalam bidang tenaga kerja atau karyawan”. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Saksone (2011:13) yang mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan agar tercapainya tujuan organisasi seimbangan dengan sifat, hakikat dan fungsi organisasi serta sifat dan hakikat para anggotanya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu Buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) yang diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi

dan akal manusia. Budaya (culture) berasal dari perkataan lain yakni *colere* yang memiliki arti mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan terutama mengolah atau bertani atau dapat juga diartikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diakui dan dihormati. Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama.

Menurut Robins (dalam Tika, 2011:10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya yaitu:

1. Inisiatif individu yakni kebebasan atau independensi yang dimiliki oleh setiap individu didalam mengemukakan ide, gagasan, dan pendapat dalam rangka memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan, inisiatif individu ini perlu untuk dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko yakni sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh karyawan.
3. Pengarahan dimaksudkan sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para karyawan dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para karyawan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi.
4. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Handoko (2010:195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.
5. Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap karyawan. Salah satu yang merupakan dukungan dari manajemen itu sendiri seperti kegiatan pelatihan untuk menambah wawasan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
6. Kontrol merupakan pengawasan dari para pimpinan terhadap para karyawan dengan menggunakan peraturan-peraturan maupun norma-norma yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas dalam hal ini yakni satuan pengawas intern maupun atasan langsung untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam organisasi/perusahaan. Pengawasan menurut Handoko (2010:360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
7. Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi/perusahaan.
8. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik. Menurut Handoko (2010: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

Kata “kinerja” belakangan ini menjadi topik yang hangat di kalangan pengusaha dan kalangan administrator. Kinerja seakan menjadi sosok yang bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada organisasi/badan usaha, selain profit. Karena dengan laba saja tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan efektivitas dan efisiensi.

Kinerja merupakan bagian produktivitas kerja, dimana produktivitas berasal dari kata “Produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Mitchell mengatakan bahwa kinerja memiliki lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja seseorang di setiap organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*).
Kualitas pekerjaan seorang karyawan akan menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Bila kualitas kerja yang dihasilkannya baik, maka hal itu menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan apabila seorang karyawan menghasilkan kualitas kerja yang buruk, maka dapat dilihat bahwa kinerja yang dimilikinya juga buruk.
2. Kuantitas (*Quantity*)
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Ketetapan waktu (*promptness*).
Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan standard operating procedure (SOP) yang telah ada, didukung dengan kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.
4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)
Efektivitas Biaya merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi,

dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for Supervision* (Keperluan Pengawasan)

Keperluan Pengawasan merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Serangkaian penelitian terdahulu yang melandasi penelitian ini meliputi:

1. Ainun Mardiah Lubis, 2009. Judul penelitian “Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jabal Rahmat Medan. Adapun permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jabal Rahmat Medan. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jabal Rahmat Medan.
2. Juriko Abdussamad, 2012. Judul penelitian Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana proses pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Provinsi Gorontalo.
3. Giri Sayekto, 2013. Dengan judul penelitian Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. K33 Distribusi Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1). Budaya organisasi yang ada di PT. K33 Distribusi Surakarta (2). Peranan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. K33 Distribusi Surakarta (3). Hambatan-hambatan dan upaya penyelesaian dalam

meningkatkan kinerja pegawai di PT. K33 Distribusi Surakarta ditinjau dari segi budaya organisasi

Metode Penelitian

Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi pada CV. Gunung Batu Mandiri Binuang Kab. Tapin secara mendalam dan komprehensif. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Gunung Batu Mandiri Desa Pualan Sari RT. 001 RW. 001 Kecamatan Binuang, Kabupaten Tapin, Kalimantan Selatan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Gunung Batu Mandiri Binuang yang berjumlah 30 orang. Menggunakan teknik Sampling jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dalam penelitian ini seluruh karyawan CV. Gunung Batu Mandiri Binuang dijadikan sampel penelitian sebanyak 30 orang/responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Sedangkan analisis indikator dalam penelitian ini merupakan tanggapan responden yang merupakan refleksi persetujuan ataupun pertidaksetujuan dari responden. Dimana butir-butir pertanyaan dari pengukuran masing-masing jawabannya menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu hal yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut variabel penelitian. (Notoadmojo,2012).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perusahaan CV. Gunung Batu Mandiri Binuang didirikan berdasarkan peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1971 juncto Akta Perseroan terbatas dan perubahan tanggal, 07 Mei 2010 yang keduanya dibuat dihadapan

Notaris KHANTSAFIKNI,SH.Spn di Banjarmasin. Tanggal didirikan : 11-May 2006, dan akta perubahan,tanggal 07 may 2010. 2. NPWP : 02.532.454.2-711.000, 3. SIUP : 022/DPPK/UPPUKMI/PM/IX/2006. 4. TDP : 150 135 100 676.

CV. Gunung Batu Mandiri Binuang memiliki potensi yang sangat besar, hal ini pertama bila dilihat dari segi personal yang bergabung di dalam perusahaan adalah orang-orang berpengalaman dan profesional yang mempunyai komitmen tinggi untuk bekerja keras dan maju, kedua, CV. Gunung Batu Mandiri Binuang, memiliki jaringan (networking) kuat dan mendapat banyak kepercayaan dari pihak lain, dimana dalam hal ini merupakan prasyarat sukses dan berkembangnya bisnis di era global yang penuh kompetitif, sehingga tidak mengherankan apabila perusahaan ini mendapatkan sejumlah kepercayaan dari berbagai pihak untuk bekerjasama.

Hasil penelitian berupa data primer yang telah diperoleh peneliti di lapangan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada responden yaitu karyawan CV. Gunung Batu Mandiri Binuang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka identitas responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di CV. Gunung Batu Mandiri Binuang terdapat perbedaan jumlah karyawan menurut jenis kelaminnya dimana karyawan laki-laki sebanyak 20 orang atau 66,6% dan karyawan perempuan sebanyak 10 orang atau 33,4%.
2. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti diketahui bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah dengan karakteristik umur ≥ 40 tahun sebanyak 2 orang (6,6%), kemudian yang berumur 31 – 39 tahun sebanyak 18 orang (60%) sedangkan responden yang berumur ≤ 30 tahun sebanyak 10 orang (33,4%).
3. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti diketahui bahwa responden memiliki jenjang pendidikan terakhir adalah SMA sebanyak 10 orang (33,4%). Kemudian Diploma sebanyak 15 orang (50%) dan untuk jenjang pendidikan Sarjana sebanyak 5 orang (16,6%).

4. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti diketahui bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah dengan karakteristik lama bekerja ≥ 5 tahun sebanyak 10 orang (33,4%). Kemudian untuk responden yang lama bekerjanya 6 - 10 tahun sebanyak 15 orang (50%) sedangkan responden yang lama bekerjanya antara ≥ 10 tahun sebanyak 2 orang (16,6%).

Tabel 1. Rekapitulasi Indikator Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
A Inisiatif Individual						
	Karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri menyelesaikan pekerjaan.	-	50%	33,4%	16,6%	-
	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu atasan.	-	50%	40%	10%	-
	Karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat.	-	26,6%	60%	13,4%	-
B Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko						
	Karyawan diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan.	-	50%	43,4%	6,6%	-
	Dalam melakukan inovasi Karyawan berorientasi pada kemajuan perusahaan.	-	60%	33,4%	6,6%	-
	Perusahaan memberikan toleransi kepada Karyawan saat melakukan inovasi dalam pekerjaan.	-	46,6%	40%	13,4%	-
C Kontrol						
	Peraturan dalam perusahaan dapat menjamin terlaksananya kegiatan perusahaan.	-	50%	40%	10%	-
	Pekerjaan Karyawan diawasi oleh pimpinan.	-	16,6%	33,4%	50%	-
	Terdapat aturan atau norma perusahaan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.	-	16,6%	33,4%	50%	-
D Pola Komunikasi						
	Komunikasi Karyawan dengan atasan dibatasi dalam konteks formal.	-	33,4%	20%	46,6%	-
	Kebijakan dan informasi disosialisasikan di perusahaan Karyawan.	-	46,6%	33,4%	20%	-
	Komunikasi Karyawan dengan sesama pegawai tidak dibatasi dalam konteks formal.	-	13,4%	33,4%	53,2%	-
E. Pengarahan						
	Bapak/Ibu diberikan pengarahan yang jelas terkait sasaran dan harapan yang diinginkan perusahaan.	-	26,6%	60%	13,4%	-
	Bapak/Ibu menerima arahan langsung dari pimpinan atas pekerjaan yang sedang dilaksanakan.	-	13,4%	66,6%	20%	-
F. Integrasi						
	Koordinasi antar unit di perusahaan Bapak/Ibu telah terlaksana.	-	20%	46,6%	33,4%	-
	Bapak/Ibu menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas dalam pekerjaan.	-	60%	20%	20%	-
G. Dukungan Manajemen						
	Perhatian manajemen terhadap Bapak/Ibu sangat membantu kelancaran pekerjaan Bapak/Ibu serta kinerja perusahaan.	-	20%	46,6%	33,4%	-
	Bapak/Ibu didukung oleh pimpinan untuk melanjutkan pendidikan.	-	53,2%	33,4%	13,4%	-
H. Identitas						
	Bapak/Ibu merasa telah menjadi bagian dari perusahaan.	-	60%	26,6%	13,4%	-
	Merasa sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu Bapak/Ibu dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.	-	60%	26,6%	13,4%	-

Tabel 2. Rekapitulasi Indikator Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A Kualitas						
	Hasil kerja yang Karyawan lakukan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.		73,3%	26,7%		
	Karyawan dapat mencapai kualitas kerja yang maksimal dengan fasilitas kerja yang dimiliki.		66,7%	26,7%	6,6%	
	Keterampilan Karyawan menentukan kualitas pekerjaan.		60%	33,4%	6,6%	
B Kuantitas						
	Karyawan merasa dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.		33,4%	53,2%	13,4%	
	Banyaknya volume pekerjaan yang Karyawan selesaikan telah sesuai dengan kemampuan.		33,4%	53,2%	13,4%	
	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang telah ditentukan.		33,4%	53,2%	13,4%	
C Ketepatan Waktu						
	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.		33,3%	66,7%		
	Saat menyelesaikan pekerjaan, Karyawan mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan.		46,7%	53,3%		
	Karyawan merasa puas apabila pekerjaan selesai tepat pada waktunya.	53,3%	46,7%			
D Efektivitas Biaya						
	Karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.	53,3%	46,7%			
	Karyawan dapat menggunakan sumber daya seperti teknologi secara efektif.		60%	33,3%	6,7%	
	Perusahaan Karyawan mampu meningkatkan efisiensi penggunaan SDM.		40%	33,3%	26,7%	
E Keperluan Pengawasan						
	Karyawan dapat melaksanakan suatu pekerjaan walau tanpa pengawasan dari atasan.	53,3%	46,7%			
	Karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga tidak terlalu membutuhkan pengawasan.	60%	20%	-	13,3%	6,7%
	Karyawan memeriksa kembali pekerjaan sebelum diserahkan kepada pimpinan.		53,2%	33,4%	13,4%	

Berdasarkan hasil pengukuran peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Gunung Batu Mandiri Binuang, diketahui, :

1. Inisiatif Individual

Berdasarkan hasil pengukuran didapatkan bahwa 50% responden menyatakan setuju diberi kesempatan berinisiatif dalam bekerja, sebanyak 50% responden menyatakan setuju selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu atasan, sebanyak 60% responden menyatakan ragu-ragu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat. Hal ini dikarenakan karyawan

merasa masih belum dilibatkan dan berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan perusahaan.

2. Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko

Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 15 orang responden (50%) menyatakan setuju diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan, sebanyak 18 orang responden (60%) menyatakan setuju dalam melakukan inovasi berorientasi pada kemajuan perusahaan, dan 14 orang responden (46,6%) menyatakan setuju perusahaan memberikan toleransi saat melakukan inovasi dalam pekerjaan. Hal

ini menunjukkan bahwa saat berinovasi dalam pekerjaan, karyawan membutuhkan toleransi dari perusahaan jika saja inovasi yang karyawan terapkan tidak sesuai dengan yang diinginkan atau terdapat kendala-kendala.

3. Kontrol

Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 15 orang responden (50%) menyatakan setuju peraturan dalam perusahaan dapat menjamin terlaksananya kegiatan perusahaan, sebanyak 15 orang responden (50%) menyatakan bahwa tidak setuju pekerjaan karyawan diawasi oleh pimpinan, dan 15 orang responden (50%) menyatakan tidak setuju terdapat aturan dan norma perusahaan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan. Hal ini maksudnya aturan atau norma yang dibuat dapat mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan, akan tetapi karyawan merasa ada beberapa aturan dari perusahaan yang membatasi karyawan.

4. Pola Komunikasi

Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 14 orang responden (46,6%) menyatakan kurang setuju komunikasi dengan atasan dibatasi dalam konteks formal, sebanyak 14 orang responden (46,6%) menyatakan setuju kebijakan dan informasi disosialisasikan di perusahaan, dan 16 orang responden (53,2%) menyatakan tidak setuju komunikasi dengan sesama karyawan dibatasi dalam konteks formal. Karena komunikasi dengan sesama karyawan dibatasi, mengakibatkan hubungan keakraban dan kerja sama antar karyawan dalam lingkungan perusahaan belum terjadi dengan dan efektif.

5. Pengarahan

Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 18 orang responden (60%) menyatakan ragu-ragu pengarahan diberikan dengan jelas terkait sasaran dan harapan yang diinginkan, 8 orang (26,6%) menyatakan setuju, dan 4 orang (13,4%) menyatakan tidak setuju. Jawaban yang mendominasi adalah ragu-ragu sebanyak 60%, yang

berarti karyawan masih merasa ragu-ragu bahwa pengarahan yang diberikan dengan jelas terkait sasaran dan harapan yang diinginkan. Karena harapan dan sasaran yang hendak dicapai perusahaan belum berjalan lancar dan optimal. Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 20 orang responden (66,6%) menyatakan ragu-ragu, 6 orang (20%) menyatakan tidak setuju, dan 4 orang (13,4%) menyatakan setuju. Jawaban yang mendominasi adalah ragu-ragu sebanyak 66,6%, yang berarti karyawan masih merasa ragu-ragu dalam menerima arahan langsung dari pimpinan atas pekerjaan. Hal ini dikarenakan, karyawan tidak merasakan secara langsung menerima arahan mengenai proses pekerjaan tersebut dari pimpinan, maka tidak mudah bagi karyawan untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan tersebut.

6. Integrasi

Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 14 orang responden (46,6%) menyatakan ragu-ragu, 10 orang (33,4%) menyatakan tidak setuju, dan 6 orang (20%) menyatakan setuju. Jawaban yang mendominasi adalah ragu-ragu sebanyak 46,6%, yang berarti karyawan masih merasa ragu-ragu mengenai koordinasi antar unit di perusahaan telah terlaksana. Hal ini bisa dilihat setiap unit dengan unit lainnya belum berkoordinasi secara optimal, baik untuk urusan mekanisme pekerjaan maupun pada saat kegiatan lainnya. Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 18 orang responden (60%) menyatakan setuju, 6 orang (20%) menyatakan ragu-ragu, dan 6 orang (20%) menyatakan setuju. Jawaban yang mendominasi adalah setuju sebanyak 60%, yang berarti karyawan menjunjung tinggi integritas dalam pekerjaan. Hal ini dikarenakan integritas merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menjalankan fungsi pekerjaannya.

7. Dukungan Manajemen

Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 14 orang responden (46,6%) menyatakan

ragu-ragu, 10 orang (33,4%) menyatakan tidak setuju, dan 6 orang (20%) menyatakan setuju. Jawaban yang mendominasi adalah ragu-ragu sebanyak 46,6%, yang berarti karyawan belum secara optimal mendapatkan perhatian dari manajemen dalam membantu kelancaran pekerjaan serta kinerja perusahaan. Menurunnya semangat dalam bekerja disebabkan kurang adanya perhatian dari pihak manajemen, sehingga tidak ada dorongan terhadap pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 16 orang responden (53,2%) menyatakan setuju, 10 orang (33,4%) menyatakan ragu-ragu, dan 4 orang (13,4%) menyatakan tidak setuju. Jawaban yang mendominasi adalah setuju sebanyak 53,2%, yang berarti dukungan pimpinan untuk melanjutkan pendidikan sangat dibutuhkan bagi karyawan yang hendak melanjutkan pendidikannya, sehingga nantinya akan membantu karyawan tersebut untuk peningkatan kinerjanya dan juga pengembangan karirnya.

8. Identitas

Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 18 orang responden (60%) menyatakan setuju, 8 orang (26,6%) menyatakan ragu-ragu, dan 4 orang (13,4%) menyatakan tidak setuju. Jawaban yang mendominasi adalah setuju sebanyak 60%, yang berarti masa kerja yang telah bertahun-tahun membuat mayoritas karyawan merasa telah menjadi bagian dari perusahaan. Berdasarkan hasil pengukuran bahwa 18 orang responden (60%) menyatakan setuju, 8 orang (26,6%) menyatakan ragu-ragu, dan 4 orang (13,4%) menyatakan tidak setuju. Jawaban yang mendominasi adalah setuju sebanyak 60%, hal ini maksudnya jika semua karyawan merasa sebagai satu kesatuan dalam perusahaan, maka karyawan akan bersedia bekerja ekstra demi perusahaan sehingga tujuan dan sasaran perusahaan akan semakin mudah tercapai

Berdasarkan hasil penelitian terhadap peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Gunung Batu Mandiri, penulis mengimplikasi hasil penelitian, adalah perusahaan melalui pimpinan dapat membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan, karena dampak dari budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dari anggota organisasi yaitu dengan sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat ditarik serangkaian kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan aplikasi budaya organisasi pada CV. Gunung Batu Mandiri Binuang selama ini, dari indikator budaya organisasi memperlihatkan rendahnya tingkat budaya organisasi sebesar 75% - 85%. Hal tersebut disebabkan adanya kendala hubungan pimpinan dengan karyawan kurang terjalin dengan baik, adanya batasan pola komunikasi antar pimpinan dan antar karyawan menjadi salah satu kendala yang selama ini kinerja karyawan mengalami penurunan.
2. Aplikasi budaya organisasi pada CV. Gunung Batu Mandiri Binuang yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya adalah melakukan berbagai macam metode agar kekompakan karyawan yang telah terbangun cukup baik ini dapat dipertahankan atau bahkan dapat ditingkatkan. Beberapa contoh program yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kekompakan karyawan tersebut antara lain dengan mengadakan

pertemuan-pertemuan informal yang dapat menambahkan kedekatan dan kekompakan antar karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran berikut:

1. Sebaiknya perusahaan memperbaiki pola komunikasi yang telah berjalan agar dapat berjalan cukup baik dan efektif, sehingga dapat membantu proses kinerja karyawan diperusahaan tersebut, dengan cara menalin ikatan emosional antara karyawan satu dengan yang lain seperti mengadakan acara rekreasi, arisan karyawan, atau makan malam bersama.
2. Sebaiknya juga perusahaan terus meningkatkan upaya-upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sudah dimiliki saat ini. Seperti melalui pelatihan-pelatihan, serta poin reward agar karyawan lebih terpacu lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun Mardiah Lubis, 2009. Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jabal Rahmat Medan. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. 2011. Diagnosing And Changing Organizational Culture. Third Edition. San Fransisco, CA : Jossey - Bass.
- Giri Sayekto, 2013. Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. K33 Distribusi Surakarta. Universitas Sebelas Maret
- Handoko, T. Hani, 2011. Manajemen, Edisi II, Yogyakarta.
- Hasibuan S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam belas. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Juriko Abdussamad, 2012. Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Universitas Negeri Gorontalo
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011 Evaluasi Kinerja SDM. Refika Adhitama : Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndaraha, Taliziduhu. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Nitisemito, 2011, Dasar – dasar Manajemen, Telaga Bening : Jakarta
- Panggabean, Mutiara. S, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor
- Purwanto. 2009. Evaluasi Hasil Belajar. Pustaka Belajar : Surakarta
- Rivai, Veithzal. 2011. Performance Appraisal. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Saksono 2011. Manajemen Personalialia. Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta
- Schuler dan Jackson, [www.http/http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja](http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja), 11 Oktober 2014
- Sulvia, Dasupantini. 2012. udaya: Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi. Dimuat dalam “Jurnal Universitas Islam Indonesia”, No. 7 Vol. 1.
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana
- Tika, Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.
- Wirawan. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat : Jakarta
- Wursanto. 2011. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Andi Offset : Yogyakarta