# Pengaruh Perilaku dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Dr. Datep Purwa Saputra, S.Sos., M.Si., Heru Rubyantoro, S.T.\***

Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Jayabaya

\*) *Corresponding author*: hrubyant@gmail.com; 2022010161009@pascajayabaya.ac.id

# *Abstract*

*In an organization that consists of various individuals will have various problems that are not easy. Individuals with various educational backgrounds, ages, work experiences, and different behaviors will greatly influence work performance and achievement. individual behavior will give color to the organization, apart from that the organization also has its own color through the organizational culture that has been arranged. Synchronization between individual behavior and the right organizational culture will produce output that is in accordance with what was planned. Individuals in the organization, besides having individual behavior will also play a role with group behavior in the organization, which will also affect the performance and achievements of employees as part of the organization's members. Harmonization of behavior between individuals and groups in an organization that is directed by organizational culture will produce good performance by being able to achieve the targets set in a solid and compact winning team. The results of this study indicate that individual behavior, group behavior, and organizational culture have an influence on employee performance and achievement. This research was conducted in a company's department with a closed-question questionnaire system which resulted in the conclusion that the strong influence of each variable on the output of employee performance.*

***Keywords*** *:* *Organizational Behavior, Individual Behavior, Group Behavior, Organizational Culture, Employee Performance*

# A**bstrak**

Dalam sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai individu akan memiliki berbagai permasalahan yang tidak mudah. Individu dengan berbagai latar belakang pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan perilakunya yang berbeda akan sangat berpengaruh pada kinerja dan prestasi kerja. Perilaku individu akan memberikan warna pada organisasi, terlepas bahwa organisasinya juga memiliki warna tersendiri melalui budaya organisasi yang sudah tersusun. *Sinkronisasi* antara perilaku individu dengan budaya organisasi yang tepat akan menghasilkan *ouput* yang sesuai dengan yang direncanakan. Individu dalam organisasi, selain memiliki perilaku individu juga akan berperan dengan perilaku kelompok dalam organisasi, yang juga akan berpengaruh pada kinerja dan prestasi karyawan sebagai bagian anggota organisasi. Harmonisasi perilaku antara individu dan kelompok dalam organisasi, yang terarah dengan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik dengan mampu mencapai target yang dicanangkan dalam sebuah *winning team* yang solid dan kompak. Hasil penelitian ini menunukkan bahwa perilaku individu, perilaku kelompok, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dan prestasi karyawan. Penelitian ini dilakukan pada departemen suatu perusahaan dengan sistem kuisioner pertanyaan tertutup yang menghasilkan kesimpulan pengaruh yang kuat antara masing-masing variabel terhadap output kinerja karyawan.

 ***Kata Kunci****:* Perilaku Organisasi, Perilaku Individu, Perilaku Kelompok, Budaya Organisasi,Kinerja Karyawan

# PENDAHULUAN

Memahami perilaku organisasi berarti memahami perilaku individu sebagai anggota dalam organisasi. Infividu ini dapat berperan sebagai seorang individu sendiri maupun individu yang berperan sebagai kelompok. Memahami perilaku organisasi bukan berarti memahami bagaimana sebuah organisasi berperilaku, tetapi bagaimana memahami para anggota organisasi ini berperilaku. Memahami bagaimana para anggota organisasi berperilaku berarti berusaha memahami perilaku manusia yang ada didalamnya. Memahami perilaku manusia adalah suatu hal yang sulit karena setiap manusia sebagai individu mempunyai perilaku dan karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perilaku dan karakter manusia ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor lingkungan, faktor latar belakang, pengalaman, kemampuan, dan lain sebagainya.

Perilaku organisasi lebih ditekankan pada bagaimana membuat sekelompok orang individu dengan perilaku dan karakter yang berbeda, dapat terbiasa bekerja dalam satu tim kerja yang efektif. Kinerja tim akan lebih unggul daripada kinerja individu-individu apabila tugas yang harus dilakukan menuntut kerjasama tim yang baik. Perilaku organisasi menunjukkan pada suatu sikap dan perilaku dari individu dan kelompok sebagai satu bagian dalam organisasi serta interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri. Sehingga perilaku individu dan kelompok sebagai organisasi akan saling mempengaruhi dan memberikan output kinerja yang berbeda manakala terjadi penyimpangan dari perilaku masing-masing individu maupun kelompok organisasi. Organisasi dari segala tipe dapat dikatakan secara pasti berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternalnya.

Keberhasilan perusahaan sebagai suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi dan kinerja karyawannya, baik sebagai individu sendiri ataupun sebagai kelompok organisasi. Hal ini bisa terlihat bagaimana manajemen perusahaan yang mengabaikan prestasi kerja karyawannya akan mengalami kekurangefektifan dalam operasionalnya karena karyawan merasa prestasi kerjanya tidak ada hubungannya dengan perilaku organisasi. Ada hubungan yang kuat antara kinerja dan prestasi kerja karyawan terhadap organisasi, yaitu bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan kegiatan yang wajib dilakukan untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan seorang karyawan untuk dipromosikan atau dikembangkan keterampilannya sehingga perilaku akan semakin positif dan memberikan dampak pada organisasi. Hasil dari kualitas prestasi kerja yang maksimal tidak dapat dilepaskan oleh hasil yang dibangun oleh pihak manajemen perusahaan, karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang bagus dapat diperoleh tanpa ada penanganan serius dan mendalam dari pihak manajemen dalam ruang lingkup organisasinya, seperti faktor lingkungan kerja yang hamonis, suasana dan tempat kerja yang kondusif, serta banyak hal lainnya. Selain faktor eksternal, penilaian prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal individu masing-masing, seperti kedisiplinan kerja, penguasaan tugas, pencapaian target, tanggung jawab, semangat kerja, inisiatif, kerjasama dan kontribusi dalam tim, serta kemampuan kerjasama dengan karyawan lainnya.

**PERUMUSAN MASALAH**

Dari apa yang sudah disampaikan pada pendahuluan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang perlu dilakukan penelitian adalah seberapa besar pengaruh perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perilaku organisasi ini akan meliputi perilaku individu, perilaku kelompok dan budaya organisasi sebagai bagian yang tidak terpisahkan sebagai satu kesatuan penggerak organisasi.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini adalah tinjauan pustaka secara umum dengan tujuan untuk menganalisa dan melakukan kajian terkait pengaruh perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa kegiatan yang berjalan secara paralel, diantaranya adalah sebagai :

1. Studi literatur

Dilakukan untuk menunjang dan menambah pengetahuan atas literasi perilaku organisasi, perilaku individu, perilaku kelompok, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan faktor lainnya melalui jurnal, karya ilmiah, buku pendukung dan tulisan terkait, melalui cetak ataupun online yang dituliskan dalam kajian pustaka.

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data ini dilakukan melalui pengamatan dan tanya jawab pada seluruh anggota dalam satu department sejumlah 105 orang melalui kuesioner pada google form untuk mendapatkan data yang akan dianalisa.

1. Analisa data

Analisa dilakukan untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan agar dapat dilakukan evaluasi untuk perbaikan yang akan datang.

1. Kesimpulan

Dari hasil analisa data yang telah dilakukan akan diperoleh kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu mengetahui seberapa jauh pengaruh perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**RUANG LINGKUP DAN OBYEK PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada salah satu department di PT XYZ sebagai distributor alat berat di Indonesia, yaitu department Strategic Parts Marketing (SPM). Department ini memiliki anggota yang tersebar diseluruh Indonesia dalam bagian struktur organisasi di cabang. Departmen ini bertanggung jawab atas pengelolan parts sebagai suku cadang, mulai dari pengadaan partsnya melalui *supply chain* yang efektif sampai dengan pola marketing yang tepat untuk memasarkan parts pada pelanggan alat berat. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada obyek perilaku individu, kelompok dan organisasi, termasuk budaya yang ada pada organisasi.

Obyek penelitian ditujukan pada seluruh anggota departmen ini, mulai dari *Head Office* (kantor pusat) sampai dengan tim yang ada di cabang. Responden yang disurvey pada penelitian ini berjumlah 105 orang. Survey dilakukan dengan cara mengisi pertanyaan kuesioner pada google form yang disebarkan melalui email dan pesan *whatsapp* pada seluruh anggota.

**TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh langsung antara variabel yang diteliti dan *output* atau hasilnya. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh perilaku individu terhadapa prestasi karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh perilaku kelompok terhadap prestasi karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

**Konsep Perilaku Organisasi**

Menurut Robbins (2012), Organisasi adalah kesatuan (*entity)* sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatof terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dipandang sebagai suatu satuan sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha yang dilakukan oleh perilaku individu. Dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif perlu melakukan kegiatan manajemen kerja (*managing work*) dan manajemen orang (*managing people*) secara efektif. Fungsi yang berhubungan dengan manajemen kerja atau tugas adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Sedangkan yang terkait dengan manajemen orang akan berhubungan dengan pelaksanaan fungsi komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi. Dengan melakukan fungsi tersebut, orang-orang atau kelompok yang bekerja sama dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapi tujuan organisasi secara bersama.

**Teori Perilaku Organisasi**

Menurut Hanggreni (2011), perilaku organisai adalah sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan budaya untuk memuat organisai bekerja lebih efektif. Menurut Mulyadi (2015), perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak didalam organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015), perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak bahwa individu, kelompok, dan stuktur memiliki perilaku dalam organisasi, dimana penerapannya akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Subekhi & Jauhar (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi, diantaranya adalah :

1. Peningkatan kepuasan kerja

Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kepuasan kerja suatu individu dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

1. Pengurangan kealpaan

Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh negatif terhadap efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.

1. Penurunan *turn over*

*Turn over* yang dimaksudkan adalah pengunduran diri pada pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang memiliki dampak terhadap perilaku organisasi atau perusahaan.

1. Peningkatan produktivitas

Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah direncanakan. Target ini dapat meliputi target waktu, biaya, dan hasil. Produktivitas dalam organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi secara signifikan karena produktivitas ini berkaitan erat dengan efisien dan efektivitas kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

**Prestasi Karyawan**

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap perannya pada pekerjaan itu (Sutrisno, 2011). Sedangkan menurut Hasibuan (2011), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Maier dalam As’ad (2011), prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipakai, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2012), prestasi kerja karyawab dapat diukur dari beberapa hal, diantaranya adalah :

1. Mutu kerja

Dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan, dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dan diselesaikan dengan baik.

1. Ketangguhan

Ketangguhan ini berkaitan dengan tingkat kehadiran, disiplin, pemberian waktu libur dan kerja yang jelas.

1. Sikap

Sikap merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab karyawan pada sesama teman, atasan, dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menjalan serta mengevaluasi tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut Riani (2011) mengemukakan bahwa ukuran-ukuran prestasi karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*)

Adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang sudah ditentukan.

1. Kualitas kerja (*quality of work*)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat dan ketentuan yang sudah disepakati bersama.

1. Pengetahuan (*job knowledge*)

Adalah luasnya pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan terkait pekerjaan dan keterampilannya.

1. Kreativitas (*creativity*)

Adalah keaslian gagasan dan ide yang mampu dimunculkan seorang karyawan dan tindakan sebagai solusi atas permasalahan yang timbul.

1. Kerjasama (*collaborate*)

Adalah kesadaran seorang karyawan untuk bekerja sama dengan individu yang lain sebagai sesama anggota dalam organisasi.

1. Dapat dipercaya (*dependability*)

Adalah kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

1. Inisiatif (*initiative*)

Adalah semangat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang baru dalam rangka memperbesar tanggung jawabnya.

1. Kualitas pribadi (*personal quality*)

Adalah menyangkut terkait kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka prestasi kerja karyawandapat diukur dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan seluk beluk pekerjaan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, dan kualitas pribadi karyawan itu sendiri.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu ini meliputi diantaranya sebagai berikut :

1. Usaha (*effort*)

Yaitu suatu tindakan yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam rangka menyelesaikan tugas sesuai target.

1. *Abilities*

Yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

1. *Role* atau *task perception*

Yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor lingkungan meliputi :

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Menurut Mangkunegara (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat individu seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan yang dilakukan.

Menurut Gomes (2010), penilaian prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana faktor yang dominan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri dari potensi (IQ – *Intelligence Quotient*) dan kemampuan reality (*knowledge, skill*) yang dimiliki karyawan sebagai individu. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harinya, maka akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian ditas, secara garis besar prestasi karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi atau perusahaan dan dukungan manajemen.

1. Kompetensi Individu

Adalah kemampuan atau keterampilan melakukan pekerjan sesuai target. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi dan etos kerja. Kemampuan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan karyawan yang bersangkutan, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

1. Dukungan Organisasi

Prestasi kerja sangat bergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kondisi kerja serta persyaratan kerja. Pengorganisasian yang dimaksud adalah untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran dan target yang harus dicapai, serta apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran dan target tersebut. Kondisi kerja dapat meliputi kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengupahan, jaminan sosial, keamanan dan keharmonisan hubungan industrial, baik antara atasan dan bawahan maupun antara rekan kerja.

1. Dukungan Manajemen

Prestasi kerja setiap orang juga dipengaruhi oleh kemampuan manajemen para atasan atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman, harmonis dan kondusif, maupun dengan mengembangkan kompetensi karyawan yang terlibat dalam aktivitas perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi untuk dapat bekerja dengan optimal.

**Kerangka Berpikir**

Penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai berikut :

Prestasi Karyawan (Y1)

Perilaku Kelompok (X2)

Perilaku Individu (X1)

Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan kerangka berpikir seperti pada gambar diatas, maka dapat dilakukan uji hipotesa dengan kesimpulan sebagai berikut :

* Hipotesa 1 : diduga ada pengaruh perilaku individu terhadap prestasi karyawan.
* Hipotesa 2 : diduga ada pengaruh perilaku kelompok terhadap prestasi karyawan.
* Hipotesa 3 : diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi karyawan.

## ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

**Lokasi dan Populasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Departemen Strategic Parts Marketing PT XYS Jakarta. Penelitian ini melibatkan seluruh anggota departemen tersebut mulai dari kantor pusat sampai dengan cabang. Jumlah anggota responden yang terlibat sebanyak 105 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan, usia, waktu dan pengalaman kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan form kuisioner melalui google form dengan pertanyaan tertutup atau pilihan ganda.

Pertanyaan kuisioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah anda setuju bahwa perilaku anda sebagai individu akan mempengaruhi kinerja dan prestasi anda sebagai karyawan.
2. Apakah anda setuju bahwa perilaku anda sebagai kelompok berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi anda sebagai karyawan.
3. Apakah anda setuju bahwa perilaku organisasi memiliki dampak dan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi anda sebagai karyawan.
4. Apakah anda setuju bahwa budaya organisasi yang saat ini ada memiliki pengaruh dan berdampak pada kinerja serta prestasi anda sebagai karyawan dan bagian dari organisasi.
5. Apakah anda setuju bahwa perilaku individu akan mempengaruhi perilaku organisasi.
6. Apakah anda setuju bahwa perilaku organisasi akan memiliki pengaruh terhadap perilaku individu.
7. Apakah anda setuju bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku individu.
8. Apakah anda setuju bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap suasana organisasi
9. Apakah anda setuju bahwa perilaku individu berpengaruh pada budaya organisasi.

Semua pertanyaan diatas dijawab melalui pilihan 3 jawaban, yaitu :

1. Setuju
2. Ragu-ragu
3. Tidak Setuju
4. Tidak menjawab

Karakteristik responden terdiri dari :

1. Jenis kelamin responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden



1. Usia responden

Tabel 2. Usia Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia (tahun)** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Dibawah 25 (<25) | 14 | 13% |
| 25 - 30 | 18 | 17% |
| 30 - 35 | 31 | 30% |
| 35 - 40 | 26 | 25% |
| 40 - 45 | 12 | 11% |
| Diatas 45 (>45) | 4 | 4% |
| **Total** | **105** | **100%** |

1. Tingkat pendidikan responden

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| SLTA | 15 | 14% |
| D1 | 0 | 0% |
| D2 | 0 | 0% |
| D3 | 72 | 69% |
| D4 | 11 | 10% |
| S1 | 6 | 6% |
| S2 | 1 | 1% |
| **Total** | **105** | **100%** |

1. Waktu pengalaman kerja responden

Tabel 4. Tingkat Pengalama Kerja Responden



Dari total responden 105 orang, hasil dari google form yang masuk sesuai dengan jumlah responden yang dilakukan penelitian, yaitu 105 orang. Hasil dari kuisioner yang masuk dan telah dianalisa keterkaitan pertanyaan dengan kelompok perilaku yang akan diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

* Ada pengaruh perilaku individu terhadap prestasi karyawan.

Responden yang menyatakan hal ini sebanyak 94 orang atau 90%.

* Ada pengaruh perilaku kelompok terhadap prestasi karyawan.

Responden yang menyatakan hal ini sebanyak 84 oramg atau 80%.

* Ada pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan.

Responden yg menyatakan hal ini sebanyak 79 orang atau 75%.

* Ada pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi karyawan.

Responden yang menyatakan hal ini sebanyak 94 orang atau 90%.

# KESIMPULAN DAN SARAN

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka pengaruh variabel perilaku dan budaya terhadap prestasi karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Perilaku individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan (sebesar 90%).
2. Perilaku kelompok (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja prestasi karyawan (sebesar 80%).
3. Perilaku organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja prestasi karyawan (sebesar 75%).
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi dan kinerja karyawan (sebesar 90%).

**Saran**

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang dipaparkan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam sebuah organisasi terdapat tiga perilaku yang saling berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi karyawan sehingga harus dijaga keseimbangan dalam implementasinya agar menjadi *balance*.
2. Jika setiap bagian-bagian struktur dan desain kerja terorganisir dengan baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan budaya organisasi yang juga merupakan bagian struktur organisasi, maka setiap perilaku individu akan bercermin pada budaya yang sudah tertanam sehingga akan berpengaruh pada kinerja dan prestasi karyawan.
3. Perilaku organisasi akan semakin penting dalam ekonomi global ketika orang dengan berbagai latar belakang dan nilai budaya yang berbeda harus bekerja bersama-sama secara efisien, efektif dan produktif. Pemberian motivasi perlu diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan kegiatan operasional yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak baik pada prestasi kerja seluruh anggota sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

[1] As’ad, M. , “Ilmu Sumber Daya Manusia”, Psikologi Industri Edisi IV, Yogyakarta, 2011

[2] Hasibuan, Malayu, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2010

[3] Mulyadi, “Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan”, PT Alfabeta, Bandung, 2015

[4] Mangkunegara, Anwar Prabu, “Evaluasi Kinerja SDM”, PT Refika Aditama, Bandung, 2012

[5] Riani, Laksmi Astri, “Budaya Organisasi”, PT Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011

[6] Robbins, S.P., and Judge, T.A., “*Organization Behaviour*”, Edisi kedua belas, PT Salemba Empat, Jakarta, 2011

[7] Sunyoto, D.,”Teori Perilaku Organisasi”, Cetakan Pertama, PT CAPS, Yogyakarta, 2015

[8] Subekhi Ahmad., Jauhar, “Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi”, Cetakan Pertama PT Prestasi Pustaka, Jakarta, 2013

[9] Sunyoto, Danang, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Cetakan Pertama, Yogyakarta 2012

[10] Sutrisno, Edy, ”Budaya Organisasi”, Cetakan Kedua PT Kencana, Jakarta, 2011

[11] Sembiring, Masana, “Budaya dan Kinerja Organisasi”, Cetakan Pertama PT Fokus Media, Bandung, 2012

[12] Simamora, Henry, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, STIE YPKN, Yogyakarta, 2004

[13] Wibowo, “Manajemen Kinerja”, Cetakan Ketiga PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012

[14] Yasrie, Arfie, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal *Sociosscienta,* Banjarmasin, 2013