

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN WAROENG “SS” DI PURWOKERTO
THE EFFECT OF RELIGIOSITY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN WAROENG “SS” IN PURWOKERTO**

Suryahani Ayuningtyas^{1*}, Ugung Dwi Ario Wibowo²

¹Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

²Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

*Email: suryahani20@gmail.com

Abstract

Keywords:
religiosity,
organizational
culture, performance

This study aimed to determine the effect of religiosity and organizational culture on employee's performance in Waroeng SS in Purwokerto. It was quantitative research. There were 50 employees as the research subjects. The subjects were taken by using try out used. The data were collected by using a Likert scale which consisted of a religiosity scale, an organizational culture scale, and a performance scale. The results of the reliability test were measured using alpha Cronbach with the results of the reliability of 0.873 for religiosity, 0.870 for organizational culture, and 0.932 for performance. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. Based on the analysis of the data, the value of F count = 63.979 with a probability sig (p) = 0.000 (sig value (p) 0.05). It can be concluded that the hypothesis is accepted. It means that there is a simultaneous effect of religiosity and organizational culture on the employee's performance in Waroeng SS in Purwokerto.

Kata Kunci:
religiusitas, budaya
organisasi, kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng “SS” di Purwokerto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 50 karyawan Waroeng “SS” Purwokerto dengan menggunakan try out terpakai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan skala Likert yang terdiri dari skala religiusitas, skala budaya organisasi dan skala kinerja. Hasil uji reliabilitas diukur menggunakan alpha cronbach dengan hasil reliabilitas religiusitas 0,873, budaya organisasi 0,870, dan kinerja 0,932. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data yang diperoleh yaitu nilai $F_{hitung} = 63,979$ dengan probabilitas sig (p) = 0,000 (nilai sig (p) < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh religiusitas dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng “SS” di Purwokerto.

1. PENDAHULUAN

Pada era modernisasi saat ini, perusahaan dihadapkan oleh persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk dapat terus memperhatikan komponen-komponen pendukung

keberhasilan perusahaannya agar tidak kalah dalam persaingan bisnis. Dalam berjalannya suatu perusahaan, komponen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang paling utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan,

sehingga potensi sumber daya manusia perlu diperbaharui dan dikelola dengan baik agar mampu bersaing dalam persaingan global (www.pikiran-rakyat.com). Hal tersebut didasarkan oleh alasan bahwa meskipun perusahaan memiliki adanya modal yang besar dan teknologi yang canggih, namun jika sumber daya manusianya tidak profesional dalam mengelolanya maka hal tersebut tidak akan ada artinya.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian kepada sumber daya manusia atau karyawannya dengan memahami faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama jam kerja berlangsung. Kinerja karyawan akan menunjukkan kualitas dan kuantitas yang menunjukkan seberapa besar prestasi kerjanya. Dengan adanya perhatian kepada karyawan tersebut diharapkan dapat menjadikan kinerja karyawan agar terus optimal sehingga dapat mewujudkan tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan [1].

Kinerja merupakan pekerjaan yang mencakup tanggung jawab yang ditugaskan sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan. Kinerja membutuhkan lebih banyak kemampuan kognitif dan terutama difasilitasi melalui pengetahuan tugas (pengetahuan teknis atau prinsip-prinsip yang diperlukan untuk memastikan kinerja pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk menangani banyak tugas), keterampilan tugas (penerapan pengetahuan teknis untuk menyelesaikan tugas dengan sukses tanpa banyak pengawasan), dan kebiasaan tugas (kemampuan bawaan untuk merespon pekerjaan yang ditugaskan untuk memfasilitasi atau menghambat kinerja) [2].

Kinerja adalah konsep multi-dimensi yang terdiri dari dua aspek: aspek perilaku (proses) dan aspek hasil (hasil). Aspek perilaku mengacu pada “apa yang dilakukan orang di tempat kerja”, sedangkan aspek hasil merujuk pada “hasil dari perilaku individu” [3].

Adapun suasana psikologis yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas

karyawan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama mempunyai peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi seseorang dalam melaksanakan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas saat bekerja.

Religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, sebab bila karyawan mempunyai derajat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan performa atau kapasitas yang baik juga akan semakin tinggi. Hal ini juga dibuktikan oleh beberapa peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai religiusitas [4].

Kinerja karyawan dituntut untuk selalu maksimal. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan merasa bangga dengan perusahaan serta memiliki acuan dalam bekerja, serta diperlukan lingkungan kerja fisik yang nyaman, kondusif, dan aman.

Adanya budaya organisasi dalam sebuah perusahaan akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Budaya Organisasi adalah sebagai satu bentuk nilai bersama yang dipatuhi oleh komponen yang menyeleksi organisasi tersebut dengan organisasi yang lain [5]. Berdasarkan penelitian terdahulu tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan [6].

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam kaitan religiusitas dan budaya organisasi terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng “SS” di Purwokerto.

2. METODE

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu religiusitas dan budaya organisasi, serta satu variabel terikat yaitu kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan warung di Waroeng "SS" Purwokerto.

Berdasarkan jumlah populasi karyawan warung yaitu sejumlah 60 karyawan. Namun, dikarenakan sedang masa pandemi *covid-19* dan perusahaan mengadakan pengurangan karyawan, sehingga menjadikan jumlah subjek yang digunakan terbatas yaitu sebanyak 50 karyawan Waroeng "SS" di Purwokerto.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala kinerja, skala religiusitas dan skala budaya organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala model *Likert*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala kinerja berjumlah 62 aitem dengan 9 aitem yang gugur. Skala kinerja memiliki validitas yang bergerak dari 0,285-0,659. Koefisien reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* sebesar 0,932. Skala religiusitas berjumlah 50 aitem dengan 17 aitem yang gugur. Skala religiusitas memiliki validitas yang bergerak dari 0,284-0,590. Koefisien reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* sebesar 0,873. Skala budaya organisasi berjumlah 42 aitem dengan 13 aitem yang gugur. Skala budaya organisasi memiliki validitas yang bergerak dari 0,353-0,648. Koefisien reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* sebesar 0,870.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh religiusitas dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan Waroeng "SS" di Purwokerto.

1. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh religiusitas terhadap kinerja diperoleh $F_{hitung} = 62,783$ dengan nilai probabilitas $\text{sig}(p) = 0,000$ ($p < 0,05$) maka hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja. Hal

tersebut diperkuat dengan hasil dari persamaan garis regresi yaitu :

$$y = a + bx$$

$$y = 8,368 + 1,154x$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan apabila b bernilai positif dan penurunan apabila b bernilai negatif. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja akan mengalami perubahan 1,154 untuk setiap perubahan yang terjadi pada religiusitas. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,567. Hal ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja sebesar 56,7%. Sedangkan 43,3% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh $F_{hitung} = 68,743$ dengan nilai probabilitas $\text{sig}(p) = 0,000$ ($p < 0,05$) maka hipotesis kedua diterima yaitu ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja. Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari persamaan garis regresi yaitu :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 33,634 + 1,286x$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan apabila b bernilai positif dan penurunan apabila b bernilai negatif. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja akan mengalami perubahan sebesar 1,286 untuk setiap perubahan yang terjadi pada budaya organisasi. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja sebesar 58,9%. Sedangkan 41,1%

merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh religiusitas dan budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh $F_{hitung} = 63,979$ dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 ($p < 0,05$) maka hipotesis ketiga diterima yaitu ada pengaruh religiusitas dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja. Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari persamaan garis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -42,153 + 0,711X_1 + 0,835X_2$$

Koefisien b_1 dan b_2 dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan apabila b_1 dan b_2 bernilai positif dan penurunan apabila b_1 dan b_2 bernilai negatif. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,711 untuk setiap perubahan yang terjadi pada religiusitas dan akan mengalami perubahan sebesar 0,835 untuk setiap perubahan yang terjadi pada budaya organisasi. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,731. Nilai ini menyatakan bahwa penelitian religiusitas dan budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 73,1% terhadap kinerja, sedangkan 26,9% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh religiusitas terhadap kinerja diperoleh $F_{hitung} = 62,783$ dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 ($p < 0,05$) maka hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja.

Diperoleh persamaan regresi $y = 8,368 + 1,154x$ yaitu setiap terjadi penambahan satu unit skor religiusitas maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja sebesar 1,154 pada konstanta = 8,368.

Berdasarkan hasil penelitian yang juga telah dilakukan oleh [7] dimana

penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai alumni dan bukan alumni pesantren yang bekerja di Kantor Departemen Agama Kabupaten Bangkalan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja, dimana pegawai yang merupakan alumni pesantren memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Sejalan dengan penelitian [8] bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja dinilai signifikan $0,002 < 0,05$ dengan nilai R_{square} 0,648 bahwa religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Mak Sunah Madiun.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pula gambaran karakteristik responden untuk variabel religiusitas pada karyawan Waroeng "SS" Purwokerto yaitu 1 atau (2%) karyawan memiliki religiusitas sangat tinggi, 12 atau (24%) karyawan memiliki religiusitas yang tinggi, kemudian 36 atau (72%) karyawan memiliki religiusitas yang sedang, dan 1 atau (2%) memiliki religiusitas yang sangat rendah.

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh $F_{hitung} = 68,743$ dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 ($p < 0,05$) maka hipotesis kedua diterima yaitu ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan Waroeng "SS" Purwokerto.

Diperoleh persamaan regresi $y = 33,634 + 1,286x$ yaitu setiap terjadi penurunan satu unit skor budaya organisasi maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja sebesar 1,286 pada konstanta 33,634.

Begitu juga dengan penelitian dari [9] bahwa hipotesa yang dimunculkan adalah diduga adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Sehingga penelitian tersebut memberikan kontribusi bagi perusahaan sebagai objek penelitian, masyarakat luas, dan penelitian selanjutnya tentang topik yang serupa. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan dukungan untuk teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berikutnya penelitian yang sejenis sebagai pembanding dari penelitian ini adalah penelitian dari [10] Budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja untuk

menciptakan daya saing yang diperlukan. Pada uji T diperoleh nilai signifikansi t hitung variabel budaya organisasi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,827.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pula gambaran karakteristik responden untuk variabel budaya organisasi pada karyawan Waroeng "SS" di Purwokerto yaitu 14 atau (28%) karyawan memiliki budaya organisasi yang tinggi, 25 atau (50%) karyawan memiliki budaya organisasi yang sedang, kemudian 11 atau (22%) karyawan memiliki budaya organisasi yang sangat rendah.

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh religiusitas dan budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh $F_{hitung} = 63,979$ dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 ($p < 0,05$) maka hipotesis ketiga diterima yaitu ada pengaruh antara religiusitas dan budaya organisasi terhadap kinerja. Diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = -42,153 + 0,711X_1 + 0,835X_2$ dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,711 yang terjadi pada religiusitas dan akan mengalami perubahan sebesar 0,835 untuk setiap perubahan yang terjadi pada kinerja.

Hasil hipotesis ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti milik [11] dengan mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial, adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial, dan adanya pengaruh signifikan dari *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja secara parsial.

Kemudian pada penelitian [12] dengan menggunakan variabel *intervening*, bahwa religiusitas dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan pula bahwa terdapat gambaran karakteristik responden untuk variabel kinerja pada

karyawan Waroeng "SS" Purwokerto yaitu 3 atau (6%) memiliki kinerja yang sangat tinggi, 12 atau (24%) karyawan memiliki kinerja yang tinggi, kemudian 24 atau (48%) karyawan memiliki kinerja yang sedang dan 11 atau (22%) karyawan memiliki kinerja yang rendah.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,731. Nilai ini menyatakan bahwa penelitian religiusitas dan budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 73,1% terhadap kinerja, sedangkan 26,9% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil yaitu: religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng "SS" Purwokerto; budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng "SS" Purwokerto; serta religiusitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Waroeng "SS" Purwokerto.

REFERENSI

- [1] Budiharjo M. Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses; 2014.
- [2] Pradhan RK, Jena LK. Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. Bus Perspect Res. 2017;5(1):1–17.
- [3] Alromalhi MA, Alshomaly ZA, George S. Job Satisfaction and Employee Performance: A Theoretical Review of The Relationship Between The Two Variables. Int J Adv Res Manag Soc Sci. 2017;6(1):1–20.
- [4] Heru S. Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. J Media Ris Bisnis Manaj [Internet]. 2011;11(3):252–70.

- Available from: <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>
- [5] Robbins S. *Perilaku Organisasi*. 10th ed. Canada: Prentice Hall; 2003. 675 p.
- [6] Novziransyah N. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *J Jumantik*. 2017;2(1):13–25.
- [7] Adhim F. Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan). *J Mod*. 2009;5(2):128–54.
- [8] Fauziah. Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (Mood) terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. In Malang: Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim, Fakultas Psikologi; 2017.
- [9] Boedhi. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *J Adm dan Bisnis*. 2018;12(1).
- [10] Rosvita. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J Farm*. 2017;2(1).
- [11] Andini. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja (Studi pada karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko). Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia; 2018.
- [12] Muzaro'ah. Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Moderating. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2017.