

# The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance In The Masaran Batik Industry, Sragen, Central Java

Lukman Hakim<sup>1</sup> , Eko Sugiyanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Department of Management Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

<sup>2</sup> Department of Accounting, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Lukman.Hakim@ums.ac.id

## Abstract

*Organizational culture is a system of shared meanings (perceptions) held by members of the organization, which distinguishes the organization from other organizations. The aims of this study are: (1) To examine the effect of superior organizational culture models/characteristics on employee performance in the Masaran Batik Industry, Sragen, Central Java. (2) Identifying the values behind the influence of superior organizational culture on employee performance in the Masaran Batik Industry, Sragen, Central Java. In this research, the locations are three Masaran batik industries, Sragen, Central Java, namely Brotojoyo Batik, Dewi Ratih Batik and Aluna Batik. The model in this study will be tested using multiple regression analysis. Then to find out the significance of the correlation coefficient of each variable, a series of tests were carried out, namely the simultaneous test (F test) and partial test (t test). The results of the study show that together the variables of a culture of transparency, a culture of thoroughness, a dynamic culture, a culture of professionalism, and a culture of togetherness have an influence on employee performance.*

**Keywords:** corporate culture, followers' performance, corporate performance

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah

### Abstrak

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Tujuan penelitian ini adalah : (1) Menguji pengaruh model/karakteristik budaya organisasi unggul terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah. (2) Mengidentifikasi nilai-nilai yang melatarbelakangi pengaruh variabel budaya organisasi unggul terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Masaran Sragen a Jawa Tengah. Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi adalah tiga industri batik Masaran Sragen Jawa Tengah yaitu Batik Brotojoyo, Batik Dewi Ratih dan Batik Aluna. Model dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Kemudian untuk mengetahui kemaknaan nilai koefisien korelasi masing-masing variabel maka dilakukan serangkaian uji, yaitu uji serempak (Uji F) dan uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel budaya transparansi, budaya ketelitian, budaya dinamis, budaya profesionalisme, dan budaya kebersamaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi: Kinerja karyawan: Kinerja perusahaan

## 1. Pendahuluan

Suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan, sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “budaya organisasi”. Variabel ini sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan

kinerja perusahaan. Variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing-masing.

Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memanasifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Sebagaimana temuan penelitian Koesmono (2005) yang menyimpulkan budaya organisasi mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.

Hasil penelitian Wiradinata (2013) yang meneliti perusahaan alas kaki di Surabaya, menjelaskan bahwa Budaya Organisasi mempunyai peran yang sangat kuat dalam perusahaan. Sedangkan penelitian Pujiyani (2014) yang meneliti Bank Mandiri menyimpulkan Budaya Organisasi membawa perubahan pada perusahaan, antara lain penghargaan yang didapat dari transformasi budaya lama ke budaya baru. Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa keberadaan budaya yang kuat (unggul) sangat penting bagi organisasi karena budaya semacam itu mampu menciptakan motivasi dan komitmen tinggi dikalangan anggotanya. Budaya yang kuat (unggul) merupakan alat kendali perilaku anggota yang efektif sekaligus efisien. Budaya yang unggul memberikan kepastian bagi anggota berkembang bersama perusahaan.

Penelitian budaya organisasi dikaitkan dengan perubahan teknologi maupun fenomena keorganisasian yaitu penelitian Mathew M. Piszczek (2016) yang menguji kondisi di mana penggunaan teknologi keluarga-kerja dikaitkan dengan kontrol batas yang lebih besar. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dikaitkan dengan kontrol batas yang lebih tinggi bagi mereka yang lebih menyukai integrasi peran dan kontrol batas bawah bagi mereka yang menyukai segmentasi peran. Temuan juga menunjukkan bahwa kontrol batas terkait dengan kelelahan emosional dan ekspektasi komunikasi elektronik organisasi dapat memaksa penggunaan teknologi kerja-keluarga meskipun ada preferensi individu.

Hasil penelitian Hakan Ozcelik (2016) yang berusaha mengembangkan sebuah model yang memprediksi bahwa aktivasi tingkat iklim akan menghabiskan sumber daya emosional karyawan dan tindakan tingkat sifat akan berfungsi sebagai sumber daya batin yang membantu karyawan menyangga diri dari tuntutan pekerjaan mereka. Penelitian Ying Han and Juan Ling (2016) dimana membandingkan budaya tradisional antara Amerika Serikat dan China, yang nilai budaya dominannya dicirikan oleh individualisme dan kolektivisme. Peneliti menemukan pelamar di Amerika Serikat lebih tertarik pada perusahaan yang merekrut iklannya berdasarkan daya tarik emosional yang berfokus pada ego, sementara pelamar di China lebih tertarik pada perusahaan yang menggunakan iklan dengan daya tarik emosional lainnya.

Batik saat ini menjadi bagian penting dalam tren busana nasional. Pemanfaatan kain bermotif batik dalam rancangan busana modern membuat batik semakin banyak disukai berbagai kalangan. Demikian juga terjadi peningkatan minat dan permintaan pasar batik dari berbagai daerah, nasional bahkan internasional. Terbukti peningkatan pasar batik terutama diluar negeri pun meningkat cukup tinggi setelah pengakuan dari UNESCO sebagai warisan budaya asli Indonesia pada 2 Oktober 2009. Berdasarkan data Kemenperin, ekspor batik dalam lima tahun terakhir meningkat pesat. Ekspor batik yang pada tahun 2011 senilai 2.287.668,04 Dolar AS dengan volume 93.559,29 kg meningkat menjadi 48,97 juta dollar AS pada tahun 2014. Ekspor batik tersebut terutama ke Amerika Serikat, Jerman dan Korea Selatan (Kompas, 6 Oktober 2015).

Salah satu industri batik terkenal di Jawa Tengah antara lain Kampung Batik Masaran Sragen. Batik Masaran Sragen mempunyai bentuk dan ciri khas yang berbeda dari gaya batik yang lain seperti batik Yogyakarta dan batik Surakarta. Batik gaya Yogyakarta umumnya memiliki dasaran (sogan) putih dengan motif bernuansa hitam atau warna gelap. Corak batik Yogyakarta ini biasa disebut batik latar putih atau putihan. Sementara batik gaya Surakarta biasanya memiliki warna dasaran gelap dengan motif bernuansa putih, atau biasa disebut batik latar hitam atau ireng. Batik Yogyakarta dan Surakarta lebih kuat mempertahankan motif gaya kraton yang telah menjadi patokan baku, misalnya parang, kawung, sidodrajat, sidoluhur, dan lain sebagainya.

Dalam Kampung Batik Masaran Sragen ada struktur atau organisasi yang mengelola batik, yaitu Sentra Bisnis Batik Sragen. Organisasi berfungsi dengan berbagai struktur dan proses yang saling tergantung. Struktur dan proses-proses organisasi adalah tidak tetap atau statik, tetapi lebih merupakan pola-pola hubungan yang berubah secara terus menerus dalam suatu kegiatan sosial yang lebih luas. Oleh karena itu, perubahan adalah suatu aspek universal dan kontinual semua organisasi. Tidak peduli karakteristik strukturalnya, tidak ada organisasi yang terkecuali dari perubahan. Sebagai suatu sistem yang terbuka (*open system*), organisasi harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan, teknologi yang dipakai, dan perilaku atau parameter manusia.

Di balik perkembangan di industri batik tersebut, terdapat sejumlah permasalahan yang mempunyai karakter sama yaitu pada manajemen batik yang masih bersifat tradisional. Masalah tersebut diantaranya masalah marketing yang bersifat lokal, penanganan SDM termasuk masalah keluar masuknya tenaga kerja/ karyawan pembatik, permasalahan modal yang terbatas hingga regenerasi atau kurangnya tenaga pembatik pengganti dari kalangan tenaga muda di sekitar industri batik tersebut. Permasalahan lainnya adalah rendahnya daya saing industri dikarenakan lemahnya daya saing yang berkaitan dengan lemahnya perencanaan bisnis dan analisis resiko lemahnya analisis pasar dan konsumen serta lemahnya pengelolaan modal.

Rendahnya daya saing industri batik juga dikarenakan lemahnya budaya organisasi di sektor tersebut, Sehingga mengingat kondisi demikian perlu adanya penelitian Budaya Organisasi dibalik peningkatan pasar, sehingga dapat diidentifikasi budaya yang dapat dijadikan model untuk peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

Tujuan penelitian : (1) Menguji pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di industri Batik Masaran Sragen Jateng. (2) Menganalisis latar belakang empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di industri Batik Masaran Sragen Jateng.

## 2. Metode

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi adalah tiga industri batik Masaran Sragen Jawa Tengah yaitu Batik Brotojoyo, Batik Dewi Ratih dan Batik Aluna. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik. Penelitian probabilistik berupaya menguji sebuah atau beberapa teori ke dalam lapangan atau obyek penelitian yang berbeda, sehingga hasilnya memungkinkan berbeda atau menguatkan teori-teori tersebut. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah Regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Metode survey digunakan untuk memperoleh data primer melalui kuesioner yang diberikan secara langsung dengan meminta ijin melalui bagian personalia Industri Batik Surakarta Jawa Tengah untuk diteruskan kepada para pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purpose sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan saat ini terus menerus sepanjang penelitian, sampling bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu manajer dan karyawan. Kriteria responden yang dijadikan sampel antara lain : (1) karyawan aktif, (2) masa kerja minimal 2 tahun.

Tehnik analisis yang dipakai adalah regresi berganda, dimana untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Model dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Kemudian untuk mengetahui kemaknaan nilai koefisien korelasi masing-masing variabel maka dilakukan serangkaian uji, yaitu uji serempak (Uji F) dan uji parsial (uji t).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan reliabilitas, untuk mengetahui tingkat validitas item maka nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan angka kritik pada tabel korelasi r. Cara melihat angka kritik

adalah dengan melihat baris N-2 apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka pertanyaan yang telah disusun untuk mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas kontrak (Singarimbun dan Effendi, 1995). Dari hasil perhitungan SPSS versi 16.00 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan baik variabel independen maupun dependen valid, terbukti  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Metode yang dipakai untuk mengukur reliabilitas adalah ditunjukkan oleh besarnya nilai  $\alpha$  ( $\alpha$ ), jika koefisien  $\alpha$  diatas 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ) (Nunnally, dalam Imam Ghozali, 2005). Dari hasil perhitungan SPSS versi 16.00 dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dianggap reliabel, terbukti  $R$   $\alpha$  terendah 0,615.

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model persamaan regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam hal ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov*. Suatu data berdistribusi normal jika mempunyai probabilitas lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 1999). Hasil uji normalitas ini dapat ditunjukkan bahwa semua data mempunyai probabilitas 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga diambil kesimpulan berdistribusi normal. Heteroskedastisitas, pendeteksian adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan melihat *coefficient correlation rho Spearman's*, dimana kalau lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, terbukti bahwa *coefficient correlation rho Spearman's* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

Uji Multikolinearitas, untuk mengetahui pengaruh multikolinearitas dalam penelitian ini dipergunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pendeteksian multikolinearitas dapat dilakukan apabila nilai VIF dibawah 10 berarti bebas multikolinearitas (Imam Ghozali, 2005). Berdasarkan hasil uji SPSS versi 16.00 terbukti model ini bebas multikolinearitas karena dibawah 10.

### 3.3. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi didapatkan koefisien determinasinya  $R = 0,956$  atau 96 % dapat dikatakan bahwa 96% variabel *creative, innovative, aggressive, humanity, risk taking, teamwork*, dan *harmony*, sedangkan yang sisanya 4% disebabkan pengaruh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	t	Sig
(Constant)	-14.300	-1.232	0.224
Budaya Tranparansi	0.327	2.108	0.040
Budaya Ketelitian	0.933	2.359	0.023
Budaya Dinamis	-0.680	-2.295	0.026
Budaya Profesionalisme	0.669	2.613	0.012
Budaya Kebersamaan	0.644	2.780	0.008
F	6.022	R Square	0.390
Sig.	0.000	Adjusted R Square	0.326

Sumber: Data primer diolah, 2022

Koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan yang berasal dari variasi suatu variabel dan dapat dijelaskan pada variasi yang lain. Nilai *Adjusted R square* yang ditunjukkan pada tabel 4.14 yaitu sebesar 0.326 (32.6%). Hal ini menyatakan bahwa Budaya Tranparansi, Budaya Ketelitian, Budaya Dinamis, Budaya Profesionalisme, dan Budaya Kebersamaan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32.6% dan sisanya 39% dijelaskan oleh sebab lain.

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel diatas diperoleh bahwa dimensi dimensi budaya organisasi yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dimensi Budaya tranparansi (X1), Budaya ketelitian (X2), Budaya Dinamis

(X3), budaya profesionalisme (X4), dan budaya kebersamaan (X5), (angka signifikansi kurang dari 0,05).

### 3.4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Transparansi, Budaya Ketelitian, Budaya Dinamis, Budaya Profesionalisme, dan Budaya Kebersamaan terhadap Kinerja Karyawan di Industri Batik Masaran Sragen. Berdasarkan dari hasil penelitian tentang analisis pengaruh Budaya Organisasi di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah yang telah diolah yang bersumber pada data primer (kuesioner) diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Budaya Transparansi terhadap Kinerja Karyawan Industri Batik Masaran Sragen

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2.108 > 2.012$  dan nilai signifikansi  $0.040 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Transparansi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Nurmaria Rahmatika, Kirmizi, dan Restu Agusti (2015) menyatakan bahwa Budaya Transparansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hubungannya transparansi dengan meningkatkan kinerja dapat memastikan penilaian kinerja yang terbaik, serta mengambil keputusan yang efektif oleh pihak manajemen. Oleh karena itu, budaya transparansi adalah salah satu cara untuk memastikan bisa menarik dan mempertahankan sumber daya manusia. Dengan adanya transparansi didalam sebuah perusahaan tersebut akan meningkatkan keterlibatan karyawan karena dapat mengembangkan pencapaian tujuan dan kepuasan bekerja ketika ada kepercayaan. Dalam hal ini, budaya transparansi sangat penting disebuah Industri Batik tersebut. Dengan jumlah karyawan yang didominasi oleh pendidikan serta masa kerja yang dominan sudah mempunyai keahlian, maka karyawan sudah mempunyai kesadaran tersendiri dalam bekerja mematuhi peraturan yang ada, kesadaran dalam memaksimalkan keahlian dan tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Maka variabel Budaya Transparansi yang berada di Industri Batik Masaran terbukti mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Budaya Ketelitian terhadap Kinerja Karyawan Industri Batik Masaran Sragen

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2.359 > 2.012$  dan nilai signifikansi  $0.023 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Ketelitian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Arif Burhan, Ari Pradhanawati, dan Reni Shinta Dewi (2013). Dengan Kinerja Karyawan yang tinggi tercipta karena adanya inisiatif mencari langkah terbaik, menguasai *job description*, kemampuan terhadap hasil yang dicapai, ketelitian yang tinggi dari karyawan, kemampuan menyesuaikan tugas dengan perintah.

Dalam Industri Batik ini tingkat ketelitian sangat dibutuhkan, karena produksi batik yang dikerjakan membutuhkan ketelitian yang sangat tinggi untuk mendapatkan hasil sesuai dengan permintaan konsumen. Dalam penelitian ini umur yang didominasi oleh para karyawan di Industri Batik masih sangat muda, tingkat ketelitian masih sangat tinggi. Hal ini menjadikan Budaya Ketelitian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Pengaruh Budaya Dinamis terhadap Kinerja Karyawan Industri Batik Masaran Sragen

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $-2.295 > 2.012$  dan nilai signifikansi  $0.026 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Dinamis mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini bertentangan dengan penelitian dari Merta Kusuma, dkk (2016) yang menjelaskan bahwa mengikuti perkembangan zaman dan selalu update dapat meningkatkan kemampuan agar memperoleh kinerja karyawan yang baik. Industri ini tidak terfokus pada tingkat dinamis, dikarenakan karyawan yang hanya dari masyarakat sekitar sehingga tingkat pembaruan terhadap citarasa seni dan kemajuan zaman sangat

minim. Keuletan dan pengalamn yang luas sangat dibutuhkan dalam tingkat dinamis. Tidak adanya seleksi ataupun pelatihan khusus membuat Budaya Dinamis tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Industri Batik Masaran, Sragen, Jawa Tengah.

#### 4. Pengaruh Budaya Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Industri Batik Masaran Sragen

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2.613 > 2.012$  dan nilai signifikansi  $0.012 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini didukung oleh penelitian Yocki Pramudya Ananda (2020) yang menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu pengetahuan dan keterampilan pondasi dari profesionalisme yang dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme (Prabowo, 2015: 2). Profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi, ketiga, profesional moral.

Dari penjelasan serta penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Budaya Profesionalisme yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan, karena pentingnya profesionalisme karyawan dalam keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan dalam kaitannya untuk meningkatkan kualitas produksi pada Industri Batik Masaran Sragen. Dalam penelitian ini banyak karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, lingkungan sekitar juga merupakan lingkungan pengrajin batik. Sehingga masa pengalaman kerja yang dominan sudah mumpuni menjadi alasan profesionalisme sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam Industri Batik Masaran tersebut, sehingga beberapa hal tersebut dapat menjadi dasar bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Pengaruh Budaya Kebersamaan terhadap Kinerja Karyawan Industri Batik Masaran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2.780 > 2.012$  dan nilai signifikansi  $0.008 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kebersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai oleh penelitian Ari Vatenen (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Kebersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini karena budaya kebersamaan sangat penting untuk karyawan secara bersama dalam penyelesaian tugas, dan yang paling penting yaitu adanya sistem yang saling membantu antara satu bagian dengan bagian yang lain diperusahaan. Dalam sebuah budaya, nilai dipegang intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai, makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut, sehingga budaya yang kuat menimbulkan tingginya tingkat kebersamaan (Thajono, 2003:45).

Dari penjelasan tersebut jelas pentingnya Budaya Kebersamaan didalam suatu Industri Batik Masaran. Dalam Industri Batik Masaran akan menimbulkan sistem kebersamaan untuk melakukan tugas dan kewajiban sebagai karyawan. Dari banyaknya permintaan pasar terhadap Industri Batik tersebut maka dibutuhkan kerjasama antar karyawan dengan pemimpin Industri untuk dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan. Kebanyakan karyawan dalam bekerja di Industri Batik sudah memiliki masa kerja yang lama, dan ketika peneliti melihat langsung karyawan dalam bekerja sudah terlihat kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sangat baik. Sistem kebersamaan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Sehingga hal tersebut menjadi bukti kuat bahwa Budaya Kebersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 4. Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Budaya Transparansi, Budaya Ketelitian, Budaya Dinamis, Budaya Profesionalisme, dan Budaya

Kebersamaan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.000.

2. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut:
  - a. Budaya Transparansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Batik Masaran Sragen.
  - b. Budaya Ketelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah.
  - c. Budaya Dinamis memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah.
  - d. Budaya Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah.
  - e. Budaya Kebersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah.

Sedangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, dengan adanya budaya organisasi yang berpengaruh positif seperti variabel Budaya Transparansi, Budaya Ketelitian, Budaya Profesionalisme, dan Budaya Kebersamaan menerapkannya bahkan dikembangkan untuk kemajuan dalam bersaing dengan industri lainnya.
2. Dari hasil analisis data lima variabel independen yang telah diuraikan bahwa Budaya Dinamis mempunyai nilai negatif. Sehingga hal ini berarti bahwa pemimpin harus meningkatkan perubahan pembaruan terus-menerus dan mengelola industri dengan mengikuti zaman untuk bisa meningkatkan nilai di kalangan masyarakat dan bisa meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat dilakukan dengan memperbanyak jumlah responden dan dapat menggunakan variabel yang mendukung terhadap kinerja karyawan

## Referensi

- Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Ariwibowo, Onedy. 2010. "Peran Budaya Organisasi, Studi Ekplorasi pada PT. SIMOPLAS (Simongan Plastic Factory Semarang)". *Skripsi Program Sarjana (S1)*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bangun, Wilson, 2008, Budaya Organisasi, Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan, *Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha*, Bandung
- Capozzoli, Thomas K., 1997, *Creating a Motivating Environment for Employees*. Supervision
- Freemont E. Kast dan James Rossenweig, 1986, *Organization And Management: A System And Contingency Approach*, Mc Graw Hill Book Company, New York, USA
- Frenh L. Wendell & Cecil H. Bell, Jr., 1990, *Organization Development*, Behavioral Science Interventions for Organization Development. Prentice Hall International Inc, U S A.
- Greenberg J and Baron, 2001, *Behavior in Organizations*, Prentice Hall Inc, Seventh edition
- Hakan Ozelik, 2017, Exploring the activation dimension of affect in organizations: A focus on trait-level activation, climate-level activation, and work-related, *Jouranal of Organization Behavior*, Volume 38, Issue 2 February 2017, John Wiley & Sons, Ltd.
- Hakim, Lukman, 2011, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Studi Kasus PDAM Kota Surakarta, *LPPM Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Hakim, Lukman, dan Hamidah Dwi 2012, Karakteristik Budaya Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan", Studi Kasus PDAM Kota Surakarta, *prodi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Hakim, Lukman, Eko Sugiyanto dan Chuzaimah, 2014, Model Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan dan Daya Saing Industri di Industri Batik Surakarta, *LPPM Universitas Muhammadiyah Surakarta*

- Hellriegel, Don, John W. Slocum, Jr., 1996, *Management*, South Western College Publishing, Ohio, U S A.
- Hersey, P & Blanchard, K. H, 1981, *The Management of Organizational Behavior*, 4 th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall
- Hopstede, G., 1999, *Cultures and Organizations : Software of the Mind*, Harper & Collins, London, UK
- Hofstede, Geert, 1980, *Culture's Consequences, International Differences In Work Related Values*, Sage Publications, Beverly Hills, London
- Jeny Eoh, 2001, *Pengaruh budaya perusahaan, gaya manajemen, dan pengembangan tim terhadap kinerja karyawan: studi kasus di PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang FISIP – UI, Jakarta*
- Kast, Freeman and Rosenzweig, 1985, *Organizations and Management, A System and Contingency Approach*, Mc Graw Hill Book company, New York, USA
- Koesmono, Teman H. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2
- Kotter dan Haskett, 2006, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, PT. Prehalindo, Jakarta (terjemahan Benyamin Molan)
- Kotter, John P. and Heskett, James L., 1992, *Corporate Culture and Performance*, New York : The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, 2005, *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Companies, Inc. New York
- Lipey zhong, Sandy J. Wayne and Robert C Liden, 2015, Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation, *Journal of Organization Behavior*, Volume 37, Issue 6, August, John Wiley & Sons, Ltd.
- Mathew M. Piszczek, 2016, Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work–family interface, *Journal of Organization Behavior*, John Wiley & Sons, Ltd.
- Moeljono Djokosantoso, 2005, *Cultured: Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Moeljono, Djokosantoso, 2005, Good Corporate Government, *Jurnal Manajemen dan Bisnis, BENEFIT FE UMS*, Vol.9 no. 2 th 2005
- Moleong, Lexy J., 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset Bandung
- Ndaha Talizuduhu, 2002, *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta. Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2005, *Organizational Behavior, Concept Controversies and Applications*, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta: Salemba Empat Jakarta
- Schein, Edgar, 2005, *Organization Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Fransisco, USA
- Senggo, Abdul Kadir, Nur Yamin (2016) "Budaya Organisasi Dalam Pelayanan Publik (studi) Pada Badan Penyelenggara Pelayanan Perizinan Kota Kendari, -Journal - Publica, PPS AP-UNHALU
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suryo Putro, Setiawan, dan Hakim, Lukman 2005, "Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia", *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tidak dipublikasikan*
- Winardi, 2009, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Prenada Media Group, Jakarta