



HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PENGEMUDI DI PT BLUE BIRD GROUP TBK

The relationship of organizational culture and training to the driver performance in PT Blue Bird Group Tbk

Yohana Natalena
yohtalena@yahoo.com

Christina Natalia
Natalina.christina@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

Human Resources (HR) pitself is a very important determinant for the effectiveness of running activities within the organization. Organization is a place where people gather, cooperate rationally and systematically, in utilizing organizational resources efficiently and effectively to achieve predetermined goals. In achieving for goal to still have the value of organizational culture within its members, in addition to organizational culture, training is also one way to develop the human resource capabilities of an organization. The success of organizational culture and training provided in to hope to improve the quality of human resources available. The purpose of this research is to know the relationship of organizational culture and training with the performance of the driver of PT Blue Bird Group Tbk.

This research is descriptive-quantitative that is by taking a sample of 75 people and data were analyzed using correlation analysis by Rank Sperman. The result of the research shows that (1) There is a significant correlation between training with driver performance of PT Blue Bird Group Tbk with Rank Sperman correlation. (2) There is a significant correlation between organizational culture with driver performance of PT Blue Bird Group Tbk with Rank Sperman correlation .

Keywords: culture, training to the driver performance.

1. Pendahuluan

Dalam organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) mendapat peran yang pentng. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah penentu yang sangat penting didalam keefektifan berjalannya kegiatan di dalam

organisasi. Dalam suatu bidang pekerjaan banyak, keberhasilan serta kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat profesionalisme, komitmen dan kompetensinya terhadap bidang yang ditekuninya.

Organisasi merupakan wadah dimana berkumpul dan bekerja samanya orang-orang secara sistematis dan rasional dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Dalam kerja sama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap kelompok atau individu baik berinteraksi ke dalam maupun ke luar organisasi. Pola interaksi yang dimaksud disesuaikan dalam bermacam norma, keyakinan, nilai tertentu yang sudah ditetapkan dalam. Pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengendalikan setiap anggota organisasi, sehingga pencapaian kinerja organisasi yang tinggi merupakan hasil dari budaya organisasi yang kuat.

Budaya organisasi merupakan salah satu dasar yang mempengaruhi tercapainya tujuan dalam setiap organisasi yang efektif dan yang sesuai dengan yang diharapkan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap fungsi maupun struktur dalam organisasi. Setiap organisasi/perusahaan mempunyai budaya organisasi yang berbeda walaupun mereka memiliki dan menjalani fungsi yang sama. Sementara setiap anggota di dalam organisasi tidak bisa lepas dari hakikat nilai budaya yang dianut oleh organisasi atau perusahaan, sehingga akan bersinergi dalam perangkat teknologi, organisasi, strategi, sistem, serta gaya hidup dalam organisasi tersebut. Dengan demikian SDM yang ada didalam organisasi tersebut harus diselaraskan. Menurut Robbins (2002: 247) budaya organisasi adalah suatu sistem bersama atau dapat juga dikatakan sebagai suatu pendapat bersama yang telah disepakati dan dianut oleh setiap anggotanya.

Selain budaya organisasi, cara lain untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pelatihan. Pelatihan menurut Sofyandi (2008:) berpendapat bahwa untuk dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pekerja dari setiap individu dalam melakukan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, pelatihan merupakan sarana untuk mengembangkan dan membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi agar dapat meningkatkan dan memperoleh keterampilan di luar dari sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan lebih menggunakan metode praktik daripada teori, hingga dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan hasil atau kinerja di masa yang akan datang. Keberhasilan sosialisasi budaya organisasi dan pelatihan yang diberikan tentunya diharapkan dapat meningkatkan kualitas anggotanya atau pegawainya. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan kinerja pengemudi di PT. Blue Bird Group Tbk?
2. Bagaimana hubungan pelatihan dengan kinerja pengemudi di PT. Blue Bird Group Tbk?

2. Tinjauan Pustaka

a. Budaya Organisasi

Dalam *organizational Behavior* P. Robbins (2006) budaya merupakan suatu kebiasaan, kepercayaan, sistem nilai yang dibuat serta diakui didalam suatu perusahaan atau organisasi di mana struktur sistem formal yang sudah ditetapkan berinteraksi dan menghasilkan nilai atau norma dari setiap perilaku dalam organisasi. Cara yang tepat dalam memahami suatu masalah yang terdapat dalam suatu organisasi adalah pola kepercayaan, nilai dan kebiasaan dalam budaya organisasi yang diyakini oleh

seluruh individu dalam melakukan suatu pekerjaan budaya organisasi merupakan cara yang tepat suatu budaya organisasi sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

b. Pelatihan

Menurut Triasmoro (2012) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang telah menjadi tanggung jawabnya. Peningkatan kemampuan keahlian SDM organisasi dapat membuat pelatihan lebih terarah, dan hal itu berkaitan dengan fungsi dan jabatan yang sudah menjadi tanggung jawab setiap individu yang bersangkutan / (*current job oriented*).

c. Kinerja

Menurut Tohardi (2002) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja dari setiap pekerja dan proses manajemen suatu perusahaan yang secara keseluruhan, dan dalam hasil tersebut dapat menunjukkan suatu bukti yang kongkrit dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Engelita Lawina Simamora (2013) yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Auto 2000-CAO Jakarta”, dimana berdasarkan analisis statistika nonparametrik yaitu analisis korelasi *Rank Spearman* dan analisis korelasi berganda yang distandarisasi hipotesis pertama yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di AUTO 2000-CAO Jakarta, terbukti dan hipotesis diterima. Hal tersebut ditunjukkan dengan hubungan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan senilai 2,309.

e. Hubungan pelatihan terhadap kinerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mario Febriano (2016) yang berjudul “ Hubungan Pelatihan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Dosen Baru di Universitas Kristen Indonesia “, dimana berdasarkan analisis statistika nonparametrik yaitu analisis korelasi *Rank Spearman* dan analisis korelasi berganda yang distandarisasi hipotesis pertama yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja dosen baru di Universitas Kristen Indonesia, terbukti dan hipotesis diterima. Hal tersebut ditunjukkan dengan hubungan pelatihan dengan variabel kinerja dosen senilai 2,038.

3. Metode Penelitian

a. Definisi operasional variable

Variabel yang digunakan adalah Variabel bebas (Independent Variable) untuk budaya organisasi dan pelatihan, sedangkan Variabel terikat (Dependent variable) untuk kinerja pengemudi di lingkungan PT. Blue Bird Group Tbk dengan skala pengukuran yaitu skala likert.

b. Populasi dan sampel

Yang merupakan populasi dalam penelitian yang ditemukan oleh penulis adalah seluruh pengemudi yang berada di Jl. Perjuangan, Bekasi sebanyak 300. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus slovin dan memperoleh hasil sebanyak 75 pengemudi.

c. Jenis data dan sumber data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh merupakan hasil dari tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan pelatihan pada PT Blue Bird Group

Tbk. Sedangkan data sekunder diperoleh dari manajemen pihak perusahaan dan teknik kaji pustaka. Adapun sumber data tersebut adalah :

(1) Data Primer

Pendapat dari Sugiono (2010:137) data primer ialah data yang telah diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh tersebut dilakukan dengan melakukan kegiatan wawancara (diskusi dan bertanya secara langsung) kepada pengemudi di PT Blue Bird Group Tbk. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut berisi pernyataan mengenai budaya organisasi, pelatihan dan kinerja. Hal tersebut dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Kuisisioner yang disebar adalah kuisisioner tertutup dengan bentuk sedemikian rupa, sehingga responden diminta untuk memiliki jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X).

(2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber dari hasil penelitian yang telah didapat oleh peneliti melalui penelitian yang dilakukan ke perpustakaan (library research) yaitu penelitian yang dilakukan mempelajari dan membaca setiap buku-buku yang ada serta referensi lainnya di perpustakaan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan setiap masalah yang ada dan dibahas didalam penelitian ini.

d. Teknik pengolahan data

Tujuan dalam pengujian instrumen adalah mengetahui apakah dalam setiap butir pertanyaan dalam kuisisioner dapat memenuhi syarat *valid* dan reliabel.

(1). Uji Validitas dan reliabilitas

(a) Uji validitas

Sebuah kuisisioner (instrumen) dapat dikatakan *valid* (sah) jika pertanyaan-pertanyaan pada suatu kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut menurut Sugiono (2009:348) dengan menganalisis hubungan antara scor butir dengan scor total.

(b) Uji reabilitas

Uji *reabilitas* dapat digunakan untuk menentukan apakah instrmen yang terdapat dalam kuisisioner dapat lebih dari satu kali digunakan, paling tidak respondennya tidak boleh sama. Untuk alternatif dalam uji reliabilitas, yang jawabanya lebih dari dua menggunakan uji Cronback Alpha, dimana nilai yang akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Menurut Ghozali (2011) berpendapat bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen dalam penelitian reliabel. sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Menurut Sugiyono (2011:121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Lalu saat semua pertanyaan tersebut sudah valid, selanjutnya menganalisis dengan uji reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas maka digunakan rumus *Alpha* (Sugiyono, 2009:365) sebagai berikut:

$$r_{it} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{\sum t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{it} : koefisien realibilitas

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum Si^2$: jumlah varians butir

$\sum Si^2$: varians total

Pengujian realibilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir pertanyaan satu dengan yang lainnya.

e. Metode analisis data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu statistika nonparametrik dengan menggunakan software SPSS 22 (Statistical Package for Social Sciences) yang biasanya dapat digunakan dalam suatu penelitian sosial, dan untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik Analisis Korelasi *Rank Spearman*.

(1) SPSS atau *Statistical Product and Service Solution*

SPSS merupakan suatu program aplikasi berbasis komputer yang dapat digunakan untuk melakukan perhitungan statistic dari data yang diperoleh. Kelebihan program ini adalah penulis dapat melakukan perhitungan statistik secara lebih cepat dan lebih mudah dari tingkat yang sederhana sampai tingkat yang sulit. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi Software *SPSS 22.0 for Windows* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

(2) Analisis Korelasi

Tujuan analisis korelasi adalah untuk dapat mengetahui bagaimana tingkat hubungan antara dua atau lebih nya variabel bebas (X_i) dengan variabel terikatnya (Y_i) dan yang berskala ordinal dengan menggunakan metode korelasi *Rank Spearman* untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. Rumus korelasi (Sugiyono, 2009:245) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi *Spearman Rank*

b_i : selisish ranking X_i dengan Y ; dimana $i = 1$ dan 2

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja pengemudi (Y). Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* terdapat dalam tabel berikut ini.

TABEL 1. UJI KORELASI RANK SPEARMAN

(1) Pengujian Hipotesis I

			Budaya Organisasi	Pelatihan	Kinerja
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.566**	.518**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	75	75	75
	Pelatihan	Correlation Coefficient	.566**	1.000	.586**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	75	75	75
	Kinerja	Correlation Coefficient	.518**	.586**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	75	75	75

.Sumber : Lampiran, data diolah penulis

Dalam penelitian pengujian hipotesis ini pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pengemudi di PT Blue Bird Group. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pengemudi.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pengemudi.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut: jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tabel Ho diterima, artinya hubungan dua variabel tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak atau Ha diterima, yang mengartikan bahwa hubungan kedua variabel signifikan.

Berdasarkan tabel IV-46 diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel budaya organisasi dengan kinerja pengemudi sebesar 0,518, berarti korelasi kedua variabel bersifat "CUKUP KUAT" karena berada di interval koefisien 0,40-0,599 dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,518 \sqrt{75-2}}{\sqrt{1-0,518^2}} = \frac{4,425}{0,732} = 6,045$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 75, dan derajat bebas (db) = $n-2 = 73$ untuk pengujian dua arah adalah 1,993. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (6,045) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pengemudi di PT Blue Bird Group.

(2) Pengujian Hipotesis II

Dalam penelitian pengujian hipotesis ini pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pengemudi di PT Blue Bird Group. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pengemudi.

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pengemudi.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut : jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya hubungan dua variabel tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang mengartikan bahwa hubungan kedua variabel signifikan

Berdasarkan tabel IV-46 diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel pelatihan dengan kinerja pengemudi sebesar 0,586, berarti korelasi kedua variabel bersifat "CUKUP KUAT" karena berada di interval koefisien 0,40-0,599 dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,586 \sqrt{75-2}}{\sqrt{1-0,586^2}} = \frac{5,006}{0,657} = 7,619$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 75, dan derajat bebas (db) = $n-2 = 73$ untuk pengujian dua arah adalah 1,993 (lampiran X). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (7,619) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pengemudi di PT Blue Bird Group.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan perhitungan korelasi *Rank Spearman* diperoleh t_{hitung} (6,045) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pengemudi.
2. Berdasarkan perhitungan korelasi *Rank Spearman* diperoleh t_{hitung} (7,619) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pengemudi di PT Blue Bird Group Tbk.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Febriano, M. (2013). hubungan budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja dosen universitas kristen indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Herachwati, D. . (2009). *perilaku organisasi*. JAKARTA: universitas terbuka.
- Kuntjoo. (2009). *metodologi penelitian*. sendiri.
- Mangkunegara, A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.*
<https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Marwansyah. (2014). *manajemen sumber daya manusia* (bandung). alfabeta.
- Moeljono. (2015). *culture- budaya organisasi dalam tantangan*. JAKARTA: pt. elex media komputindo.
- munandar a.s. (2008). *psikologi dan organisasi*. JAKARTA: universitas indonesia press.
- P.j, S. (2005). *manajemen dan evaluasi kerja*. JAKARTA: FE UI.
- R.w, M. (2008). *manajemen sumber daya manusia*. JAKARTA: erlangga.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Indeks Kelompok Gramedia, 10, 2006.*
- Robbins, S. P. (2008). *perilaku organisasi* (12th ed.). JAKARTA: salemba empat.
- S.p, S. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. bumi aksara.
- Simamora, engelita lawina. (2005). hubungan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja auto 2000-CAO Jakarta.
- Sugijono. (2015). Penilaian kinerja dalam manajemen sumber daya manusia. *Orbith, 11(3)*, 214–222.
- Sugiono. (2012). *memahami penelitian kualitatif*. bandung: alfabeta.
- Widodo. (2015). *Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*.