

PENGARUH MANAJEMEN, KINERJA KARYAWAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS PERUSAHAAN PT. SURYA MULTI INDOPACK (SMI) SURABAYA

¹⁾ Mardi Ismanto, ²⁾ Maya Ida Kesumawatie, ³⁾ Sri Rahayu

Email : asmirin.noor@stiemahardhika.ac.id

Mahasiswa Program Studi Manajemen

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen, kinerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap kualitas perusahaan PT. Surya Multi Indopack Surabaya dan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kualitas perusahaan PT. Surya Multi Indopack Surabaya. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Probability Sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak (*Random*), dibagikan kuisioner 30 responden karyawan PT. Surya Multi Indopack Surabaya. Data yang dapat diolah menggunakan SPSS 16.0. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan Uji Reliabilitas. Analisis Regresi Linier Berganda, sedangkan untuk menentukan diterima atau tidaknya hipotesis menggunakan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan variabel (budaya organisasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas perusahaan PT. Surya Multi Indopack Surabaya, secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan adalah variabel (manajemen dan kinerja karyawan) terhadap kualitas perusahaan PT. Surya Multi Indopack Surabaya.

Kata Kunci : Manajemen, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Kualitas Perusahaan.

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu *man, money, method, machines, materials, dan market*. Manajemen adalah suatu cara/seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi.

Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Budaya organisasi sangat diperlukan perusahaan yang perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi serta Budaya organisasi memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku

anggota-anggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah manajemen berpengaruh terhadap kualitas dalam perusahaan ?
2. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap kualitas dalam perusahaan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas dalam perusahaan ?

Landasan Teori

1. Manajemen (X1)

Manajemen menurut Amirullah (2015:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan

kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Pendapat Ulber Silalahi (2011) manajemen diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Motivaasi
4. Pengawasan

2. Kinerja Karyawan (X2)

Menurut Rivai (2015) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Pendapat oleh Rivai (2015) kinerja karyawan diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
2. Efektifitas.
3. Komitmen kerja
4. kualitas kerja karyawan
5. Kemandirian

3. Budaya Organisasi (X3)

budaya organisasi adalah membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya, yang pada dasarnya didasari dengan pola keyakinan dan nilai-nilai oraganisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan sebagai cara untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. Menurut G Graham dalam Siswadi (2012:71) Budaya Organisasi diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Toleransi
2. Inisiatif
3. Sistem imbalan (reward)
4. Dukungan (support)
5. Orientasi

4. Kualitas Perusahaan (Y)

Kualitas Dalam Perusahaan digunakan untuk terus mengembangkan produk dalam suatu

perusahaan. Mulai dari perusahaan harus mengetahui selera konsumen, membuat inovasi baru, ataupun memperbaiki produk lama menjadi beserta proses produksi yang ada saat ini. Ada 5 indikator yang harus diperhatikan dalam pengembangan Sistem Manajemen Kualitas dalam Perusahaan:

1. Fokus Pelanggan
2. Keterlibatan total
3. Tolak ukur
4. Dukungan sistematis
5. Peningkatan terus menerus

Hipotesis

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Manajemen (X1) terhadap Beta (Y)
Jadi dapat disimpulkan Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap risiko kualitas perusahaan (Y) PT. Surya Multi Indopack (SMI).
2. Kinerja Karyawan terhadap Beta (Y)
Jadi dapat disimpulkan Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap risiko kualitas perusahaan (Y) PT. Surya Multi Indopack (SMI).
3. Budaya Organisasi terhadap Beta (Y)
Jadi dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap risiko kualitas perusahaan (Y) PT. Surya Multi Indopack (SMI).

Metode Penelitian

Penelitian yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan model matematik. Dimana tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat atau statistik,

dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di karyawan PT Surya Multi Indopack (SMI). Sejumlah 30 karyawan, menggunakan metode sensus/*total sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, dimana sampel diambil secara acak, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi serta tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian dengan cara meliputi kuisisioner, survey primer dan studi keperpustakaan sebagai data sekunder dan kuisisioner sebagai data primer. Analisis Data yang dilakukan untuk mendukung penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, analisis regresi berganda, uji hipotesis, uji t secara parsial.

Analisa Data dan Pembahasan

Dari 30 responden dapat diketahui bahwa jumlah laki-laki sebanyak 30 responden atau 100 % hal ini berarti jumlah sampel berjenis kelamin laki – laki semua. Usia terbanyak pegawai adalah tingkat usia 26 – 45 tahun yaitu 24 reponden atau 80 %, sedangkan yang paling sedikit adalah tingkat usia 21-25 tahun yaitu 6 responden atau 20 %. Ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang sudah merasa nyaman dengan apa yang didapat (hak – hak pegawai) selama bekerja di PT. Surya Multi Indopack Surabaya. Yang rata-rata semua SLTA yaitu 30 responden. Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam penerimaan pegawai baru dalam suatu perusahaan. Semakin lama orang bekerja maka diharapkan semakin berpengalaman orang tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan taburan jawaban responden yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab setuju pada setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner. Yang artinya bahwa responden memberikan

respon yang positif terhadap keseluruhan item pada masing-masing variabel yang diteliti. Selanjutnya item pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

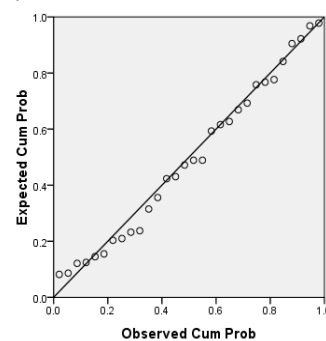
Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan hasil nilai *output SPSS* pada tabel 4.9 nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini mempunyai tingkat kehandalan yang baik serta dapat digunakan dalam analisis pada penelitian.

Gambar 4.3
Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

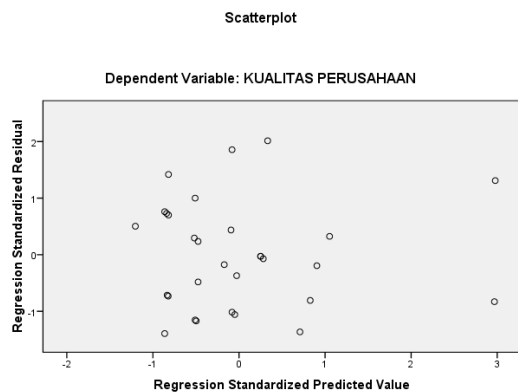
Dependent Variable: KUALITAS PERUSAHAAN



Sumber : Data primer yang diolah.

Pada gambar 4.3 dapat dijelaskan bahwa pengujian menggunakan *Normal P-P Plot of Regression* data pada variabel dinyatakan berdistribusi normal. Suatu variabel dikatakan normal Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4
Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut, pada gambar *scatterplot* data hasil kuisioner menunjukkan terbebas dari *heteroskedastisitas* sebab terjadi penyebaran pada titik-titik data dan tidak adanya pola, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.672	1.313		2.797	.010
(X1) Manajemen	.018	.191	.021	.094	.925
(X2) Kinerja Karyawan	.041	.152	.055	.271	.789
(X3) Budaya Organisasi	.666	.180	.759	3.701	.001

a. Dependent Variable:
(Y) Kualitas Perusahaan

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.672 + 0.018X_1 + 0.041X_2 + 0.666X_3$$

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (manajemen, kinerja karyawan dan budaya organisasi). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kualitas perusahaan akan naik atau terpenuhi.
2. Variabel independen Manajemen (X_1) berpengaruh positif dengan nilai 0,018 terhadap variabel dependen Kualitas Perusahaan (Y).
3. Variabel independen Kinerja Karyawan (X_2) berpengaruh positif dengan nilai 0.041 terhadap variabel dependen Kualitas Perusahaan (Y).
4. Variabel independen Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif dengan nilai 0,666 atau 66,6% terhadap variabel dependen Kualitas Perusahaan (Y).
5. Variabel independen Budaya Organisasi adalah variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen Kualitas Perusahaan (Y).

Tabel 4.11
Uji t (Regresi Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.672	1.313		2.797	.010
(X1) Manajemen	.018	.191	.021	.094	.925
(X2) Kinerja Karyawan	.041	.152	.055	.271	.789
(X3) Budaya Organisasi	.666	.180	.759	3.701	.001

a. Dependent Variable: (Y) Kualitas Perusahaan

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = X_1 + X_2 + X_3$$

$$Y = 0.018X_1 + 0.041X_2 + 0.666X_3$$

1. Manajemen (X1) terhadap Beta (Y)

Terlihat nilai sig pada Manajemen adalah 0.925. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0.05, atau nilai $0.925 > 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 0,094 dengan $t_{tabel}=2.048$. Jadi $T_{hitung} < T_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan bahwa Manajemen mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Beta. Jadi dapat disimpulkan Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap risiko Kualitas Perusahaan (Y).

2. Kinerja Karyawan (X2) terhadap Beta (Y)

Terlihat nilai sig pada Kinerja Karyawan adalah 0.789. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0.05, atau nilai $0.789 > 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 0.271 dengan $t_{tabel}=2,048$. Jadi $T_{hitung} < T_{tabel}$ dapat disimpulkan

bahwa variabel X_1 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Beta. Jadi dapat disimpulkan Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap risiko Kualitas Perusahaan (Y).

3. Budaya Organisasi (X3) terhadap Beta (Y)

Terlihat nilai sig untuk Budaya Organisasi adalah 0.01. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, atau nilai $0.01 < 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_3 mempunyai T_{hitung} yakni 3.701 dengan $T_{tabel}= 2.048$. Jadi $T_{hitung} > T_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai T positif menunjukkan bahwa X_3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap risiko Kualitas Perusahaan (Y).

Tabel 4.12

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.633	1.393	1.654

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasar tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.819. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antar manajemen, kinerja karyawan dan organisasi perusahaan terhadap kualitas perusahaan.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen manajemen, kinerja karyawan dan organisasi perusahaan terhadap kualitas perusahaan adalah sebesar 67.1%. Sedangkan sisanya sebesar 32.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dibahas dalam penelitian ini

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bab terdahulu maka dapat diberikan saran-saran untuk mendukung hasil penelitian yang dilakukan, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Sebagai sarana penerapan teori yang telah diterima oleh peneliti dengan praktek secara langsung dilapangan yang dapat memberikan manfaat serta wawasan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan
Bagi perusahaan PT. Surya Multi Indopack budaya organisasi dipertahankan karena paling berpengaruh terhadap kualitas perusahaan, sedangkan manajemen dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan agar memperoleh peningkatan kualitas perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kualitas perusahaan, dan diperlukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kualitas perusahaan setelah memperbaiki pelaksanaan manajemen dan kinerja karyawan.
4. Bagi STIE Mahadhika
Hasil dari peneliti ini semoga dapat menjadikan tambahan manfaat bagi mahasiswa atau diharapkan bisa menjadi referensi masukan bagi perusahaan-perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djoko Widagdho, *Ilmu Budaya Dasar*, Cetakan Kesembilan, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), h. 20.
- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, (Jakarta: Gramedia, 2004).
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Hal. 99-102.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Erlangga.
- Simamora, Henry. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks. Kelompok Gramedia.
- Setiadi, Nugroho J. 2003. *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta: Prenada Media.
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 488.
- Bungin, Burhan, *Metode penelitian kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Kotler, P. & Keller, K.L. (2016). *Marketing management (15th ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, Mlayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Mlayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke enam belas. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Mlayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke tujuh belas. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Edisi Revisi. Bogor : IN MEDIA
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.

Siregar, Syofiyan, 2015. Metode Penelitian
Kuantitatif. Jakarta : Kencana.

<http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian-dan-fungsi-manajemen.html>.

Diakses pada 30 Januari 2017.

<http://www.kompasiana.com/www.kompasianayodi.com/meningkatkan-kinerja-yang-baik>.

Diakses pada 27 Februari 2017.