

Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada W.E Playground Dusun Bambu

Cecep Saepuloh

Program Studi Manajemen, universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa barat
cecep10120450@digitechuniversity.ac.id

Dicki Kusmayadi

Program Studi Manajemen, universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa barat
dickikusmayadi@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 23 June 2024; Received in revised form 17 July 2024; Accepted 28 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Saepuloh., & Kusmayadi, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada W.E Playground Dusun Bambu. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2436-2443. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2636>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada W.E Playground Dusun Bambu. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data diperoleh dengan penyebaran kuesioner terhadap 50 orang karyawan pada W.E Playground Dusun Bambu kemudian diolah dengan bantuan Olahan *Statistical Package and Service Solution* (SPSS) Versi 29. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dapat dilihat dari nilai t hitung budaya organisasi (t hitung) sebesar 3,343 dengan t tabel sebesar 2,011, signifikansi variabel budaya organisasi terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan sebesar 0,002. nilai t hitung > t tabel dan signifikansi 0,002 < 0,05. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* sebesar 63,4%. Budaya organisasi di W.E Playground Dusun Bambu dan *self efficacy*, memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di W.E Playground Dusun Bambu sebesar 63,4% dan sisanya, yaitu 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar variabel.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *self efficacy*, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau aturan yang ada di sebuah organisasi yang harus dijalankan oleh seluruh karyawannya yang terlibat didalam lingkungan organisasi tersebut. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi dianggap sebagai faktor penting dalam menilai kemampuan organisasi dalam mengatasi perubahan lingkungan dan berpengaruh langsung terhadap kinerja individu dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan tanggung jawab kepada pekerja secara kualitas dan kuantitas secara standar. Selain budaya organisasi penting juga untuk melihat tingkat kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam meningkatkan kinerja. W.E Playground Dusun Bambu bukanlah satu-satunya tempat wisata di Bandung Barat. Oleh karena itu, perusahaan ini perlu bersaing dengan perusahaan tempat wisata lainnya untuk menarik perhatian konsumen atau pengunjung. Untuk mencapai hal ini, W.E Playground harus menunjukkan kinerja tinggi.

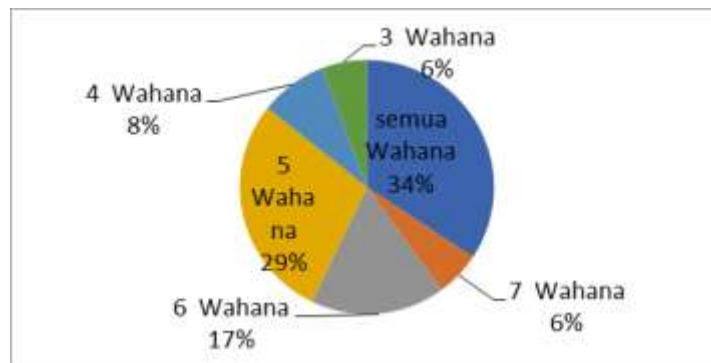
Budaya organisasi yang dimiliki oleh W.E Playground Dusun Bambu ditunjukkan dengan jelas melalui bagaimana suatu kerja dalam W.E Playground itu harus mampu berinteraksi dengan pengunjung dan tidak boleh melalaikan pengunjung, saling *back up* dalam penugasan setiap wahana (kerjasama tim), karyawan harus bisa menguasai semua wahana yang ada di playground karena ada proses rotasi disaat tugas masing-masing karyawan di playground tersebut, di W.E Playground ini setiap pagi harus melakukan absensi dengan membuka link yang telah diberikan kepada setiap karyawan, pengecekan disetiap wahana ditakutkan ada kerusakan dalam setiap wahana supaya tidak terjadi kecelakaan terhadap pengunjung, dan setiap satu bulan sekali seluruh karyawan melakukan meeting tentang evaluasi kerja pada perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1
Data SDM Playground Dusun Bambu Tahun 2023

No	Umur	Jumlah
1	17-20 Tahun	14 Orang
1	21-25 Tahun	32 Orang
2	26-30 Tahun	3 Orang
3	30 >	1 Orang
Total		50 Orang

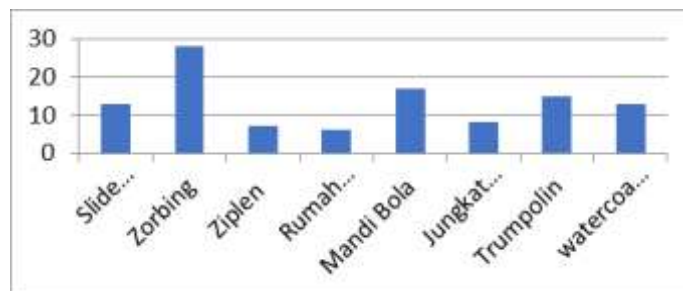
Data Olahan Penulis

Gambar 1. 1
SDM Yang Menguasai Wahana Playground



Data Olahan Penulis

Gambar 1. 2
Data kerusakan wahana tahun 2023



Data Olahan Penulis

Berdasarkan data disini adapun faktor lain yang menyebabkan permasalahan yang terjadi dilapangan yang ditemukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Adanya budaya individualisme yang terjadi pada saat bekerja.
2. Kurangnya *role model* dari manajer mengenai tiba di tempat kerja dan pulang kerja tepat waktu sehingga menjadi budaya atau tradisi dikalangan karyawan.
3. Ketidakmampuan karyawan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya sebagian pegawai yang mengabaikan pengunjung, salah menangani, dan tidak mengikuti SOP (*standar operasional prosedur*).

4. Adanya karyawan yang sering meninggalkan pos kerja disaat jam kerja diluar hal kepentingan perusahaan.
5. Tidak adanya komitmen dalam menjalankan tugas
6. Kurangnya semangat bekerja sehingga memilih pos yang mudah sehingga merugikan karyawan yang lainnya.

Permasalahan yang mempengaruhi keterampilan karyawan harus diselesaikan dengan segera dan tepat. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga mengarah pada peningkatan kemampuan manajemen dan operasional suatu perusahaan. Apabila seorang pegawai selalu percaya diri terhadap kemampuannya, berarti pegawai tersebut mempunyai *self-efficacy* yang tinggi, yang dengan sendirinya berarti pegawai tersebut akan berkinerja baik. Sehubungan dengan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA W.E PLAYGROUND DUSUN BAMBU”**.

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Menurut susanto dalam (Muhamad Rafi Fadilah 2018) Budaya organisasi merupakan suatu tatanan nilai, keyakinan, anggapan, atau standar yang dianut dan dipelihara oleh individu-individu dalam suatu perkumpulan kadang-kadang sebagai pedoman dalam beraktivitas dan untuk menangani permasalahan, khususnya permasalahan yang bersifat otoritatif. Menurut Fahmi (2018), Budaya organisasi merupakan kecenderungan jangka panjang yang dimanfaatkan dan diterapkan dalam praktik kerja sebagai pendorong bekerjanya sifat kerja para wakil dan pimpinan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi membahas kerangka keyakinan yang tidak terdeteksi dan tidak tertandingi yang melegitimasi aktivitas suatu asosiasi.

Self Efficacy

Menurut feist dalam Muhammad Rafi Fadilah (2020) mengemukakan *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap suatu tugas. Menurut Bandura dalam Alwisol (2018), *Self efficacy* adalah "kesan tentang seberapa baik seseorang dapat bekerja dalam keadaan tertentu" dan kapasitas individu untuk melakukan cara berperilaku yang diantisipasi. Menurut Bandura Lau dalam (Yeki Candra 2019), kepercayaan diri adalah konsekuensi dari siklus mental sosial sebagai keyakinan, harapan dan pilihan tentang kapasitas bertindak untuk mencapai hasil terbesar.

Kinerja Karyawan

Menurut Edison dalam Murni Rahmawati dan Kristin Juwita (2018), Kinerja merupakan hasil suatu proses yang ditentukan oleh suatu ketentuan atau kesepakatan tertentu dan diukur dalam jangka waktu tertentu. Menurut Yulandri (2020), kinerja pegawai dapat di nilai apa yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Maka kinerja pribadi adalah cara seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengujian hipotetis sehubungan dengan budaya organisasi, *self efficacy*, dan kinerja karyawan, sistem pemikiran dapat disiapkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
sumber: Olahan data penellii

Metodologi

Metode Penelitian

Menurut Sugiono dalam Muhammad Rafi Fadilah (2020), penelitian deskriptif adalah pengukuran yang digunakan untuk membedah informasi dengan cara menggambarkan atau memperlihatkan informasi yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa harapan untuk membuat penentuan atau spekulasi yang diakui secara luas. Menurut Hermawan dan Yusran dalam Muhammad Rafi Fadilah (2020), penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian tujuan yang mencakup pengumpulan dan penguraian informasi kuantitatif serta pemanfaatan strategi faktual.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan W.E Playground Dusun Bambu. Karena populasinya kurang dari 100, maka seluruh karyawan dijadikan sampel. Menurut Sugiyono dalam Muhammad Rafi Fadilah (2020), penentuan seluruh sampel disebut dengan sampling jenuh atau sensus, digambarkan sebagai "metode pemeriksaan atau pengambilan data yang melibatkan seluruh individu dari perusahaan sebagai sampel"

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

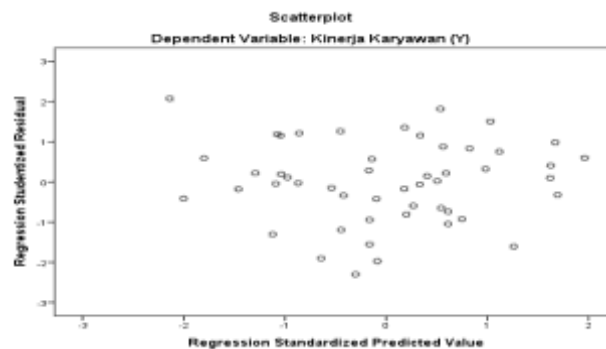
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Intrumen Untuk Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Budaya Organisasi (X1)	0,942	10
2	Self Efficacy (X2)	0,916	15
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,906	10

Bahwa pada tabel diatas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel budaya organisasi 0,942, self efficacy 0,916, dan kinerja karyawan 0,906. Bahwa hasil uji reabilitas tersebut dapat dikatakan nilai *Cronbach's Alpha* reliabel dikarenakan nilai variabel tersebut diatas 0,60.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4. 1
Uji Heterokedastisitas



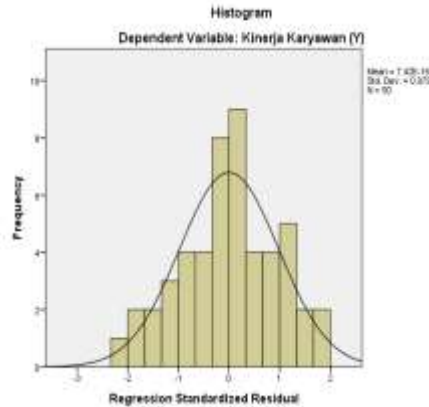
Sumber: Hasil Olahan *Statistical Package and Service Solution (SPSS)* Versi 29.0.2.0(20)

Bahwa gambar diatas dapat dikatakan suatu titik tidak membentuk alur atau pola tertentu, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau tidak adanya homoskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Gambar 4. 2

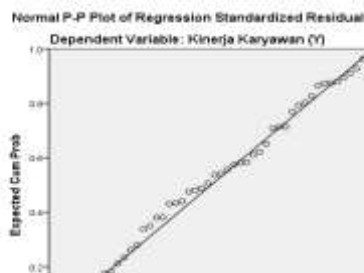
Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber: Hasil Olahan *Statistical Package and Service Solution (SPSS) Versi 29.0.2.0(20)*

Gambar di atas adalah diagram histogram. Grafik histogram dapat dikatakan tipikal jika bingkai penyebaran informasi berbentuk lonceng, tidak miring ke kiri atau ke kanan (Santoso, 2018). Diagram histogram di atas berbentuk seperti gunung atau seperti lonceng dan tidak ke kiri atau kanan sehingga grafik histogram tersebut normal.

Gambar 4. 3 Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Hasil Olahan *Statistical Package and Service Solution (SPSS) Versi 29.0.2.0(20)*

Gambar diatas adalah gambar hasil uji normalitas dengan P-P Plot. Dengan asumsi gambar di atas menunjukkan peredaran fokus pada gambar plot P dikatakan normal, Hasil ini sesuai dengan regresi linier.

d. Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 2

Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,647	3,292		3,538	,001		
Budaya Organisasi (X1)	,314	,094	,414	3,343	,002	,509	1,964
Self Efficacy (X2)	,293	,081	,450	3,636	,001	,509	1,964

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan *Statistical Package and Service Solution (SPSS) Versi 29.0.2.0(20)*

Hasil persamaan regresi linear berganda ini :

$$\hat{Y} = 11,647 + 0,314 X_1 + 0,293 X_2 + e$$

Artinya bahwa:

1. Nilai konstanta a = 11,647 maka variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan tidak dihubungkan maka kinerja karyawan di W.E Playground Dusun Bambu masih meningkat 11,647%.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0.314$ variabel budaya organisasi maka kinerja karyawan di W.E Playground Dusun Bambu meningkat sejumlah 0.314% dengan asumsi variabel independent yang lain tetap atau tidak berubah.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0.293$ variabel *self efficacy* kinerja karyawan di W.E Playground Dusun Bambu akan meningkat sebesar 0.293% dengan asumsi variabel independent yang lain tetap atau tidak berubah.

e. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.3
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,647	3,292		3,538	,001
Budaya Organisasi (X1)	,314	,094	,414	3,343	,002
Self Efficacy (X2)	,293	,081	,450	3,636	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan *Statistical Package and Service Solution (SPSS) Versi 29.0.2.0(20)*

Hasil uji t tersebut dapat dilihat pada tabel.

1. Koefisien regresi variabel budaya sebesar 3,343 dengan t tabel sebesar 2,011, variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,002, maka variabel budaya organisasi pada dasarnya mempengaruhi kinerja karyawan atau H_1 diakui dan H_2 diberhentikan atau ditolak.
2. Koefisien regresi variabel *self efficacy* sebesar 3,363, dengan t tabel 2,011, variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja sebesar 0,001 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Maka variabel *self efficacy* tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan atau H_1 dihentikan dan H_0 diakui.

f. Uji F (Uji Regresi Secara Bersama)

Tabel 4. 4
ANOVA
 Analisis of Varians

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	888,640	2	444,320	40,679	.000 ^b
Residual	513,360	47	10,923		
Total	1402,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Hasil Olahan *Statistical Package and Service Solution* (SPSS) Versi 29.0.2.0(20)

Bahwa tabel di atas nilai $F_{40,697} >$ nilai $f_{3,18}$ maka variabel budaya organisasi dan *self efficacy* mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

g. Uji R² (Uji Kofisien Determinasi)

Tabel 4. 5

Uji R2
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634		.618	3,30493

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Hasil Olahan *Statistical Package and Service Solution* (SPSS) Versi 29.0.2.0(20)

Budaya organisasi di W.E Playground Dusun Bambu dan *self efficacy* , mempengaruhi kinerja karyawan di W.E playground Dusun Bambu yaitu sebesar 63,4%, maka sisanya sebesar 37,6% mempengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam hal ini model regresi linear.

Kesimpulan

Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada W.E Playground Dusun Bambu hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung budaya organisasi 3,343 dengan t tabel yaitu 2,011, signifikasi variabel budaya organisasi pada variabel terikat pada kinerja karyawan yaitu sebesar 0,002 maka lebih kecil dari nilai α 0,05. Bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan atau H_1 diakui dan H_2 dihentikan.

Variabel budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,634. Menunjukkan variabel budaya organisasi dan *self efficacy* pada kinerja karyawan yaitu sebesar 63,4%. Maka sisanya sebesar 37,6% mempengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam hal ini model regresi linear. Dapat disimpulkan bahwa uji F dengan nilai sebesar $40,697 >$ nilai f tabel 3,18 maka variabel budaya organisasi dan *self efficacy* mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan.

Referensi

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Management*, 1 - 24.

Caandra, Y. (2019). pengaruh self efficacy, locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi puskesmas air haji kabupaten pesisir selatan. *jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi*, 1-12.

Fadhilah, M. R., & Arwiyah, Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kineja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Bandung. *e-Proceeding of Management* , 1-8.

Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *E-journal Management*, 1-10.

Kharismayah, A. Y., Hartikasari, A. I., Rakhmawati, F., & Fhaturrohman, Y. E. (2023). Budaya Organisasi, Self Efficacy, dan Disiplin Kerja Sebagai Antecedent Dalam Konsekuensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Social, Economics, and Humanities*, 1-13.

- Laela, S., Sudaryo, Y., & Mubarok, D. A.. (2024). Analisis Prediksi Kebangkrutan Dengan Menggunakan Metode Altman Z-Score, Zmijewski, Springate Dan Grover pada PT Express Trasindo Utama Tbk Yang Terdaftar Di BEI Periode 2013-2022. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1741-1749. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2603>
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Karya Anugrah. *Journal Productivity*, 1-7.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1-17.
- Prayogo, D. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi. 1-123.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-11.
- Rohman, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPR Artahuda Mandiri Margoyoso Pati . 80-90.
- Setyanti, s. W., Singgih, M., & Azizah, N. (2022). Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1-9.
- Silaen, N. R., & Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina bhakti Persada Bandung.
- Silitonga, M.B.A., D., & Budiono, A. (2020). *Merumuskan Budaya Organisasi dan Peraturan Perusahaan* . Yogyakarta: IKAPI.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: CV Budi Utama.