

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PDAM TIRTA MOEDAL
KOTA SEMARANG**

Dedi Wahyu Setyawan¹ Qristin Violinda² Dr Raully Sijabat³

Universitas PGRI Semarang
Email : Dewasetyawan06@gmail.com

Abstract:

The research was conducted with the aim of knowing the effect of organizational culture and management control systems on the performance of employees of PT PDAM Tirta Moedal Semarang City. Data was collected through observation, document analysis, and distributing questionnaires. The data analysis method was carried out using quantitative methods using saturated sampling techniques with 70 employees as respondents. The analysis used is multiple regression analysis with the help of the SPSS program. The results showed that first, the organizational culture variable had a positive and significant effect on employee performance, the second variable management control system had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Management Control System, Employee Performance

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan PT PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Data dikumpulkan melalui observasi, analisis dokumen, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan responden 70 karyawan. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kedua sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Manajemen, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Munculnya persaingan global serta meningkatnya inovasi produk dan teknologi serta makin meningkatnya interaksi masyarakat dalam negara, sehingga memicu perhatian dan perspektif kebutuhan akan sumber daya manusia yang berbeda pada kualitasnya. Sumber daya manusia yaitu memiliki nilai dan menjadi strategi dalam menumbuhkan organisasi perusahaan. Nilai dan strategi menjadi penting karena peran dan kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia dalam memajukan dan mengembangkan organisasi perusahaan.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Suatu sistem dari makna bersama (Robbins, 2016). Budaya organisasi menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasi. Kreitner dan Kinicki (2016) mendefinisikan budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat aparat eksekutif maupun legislatif daerah. PDAM sebagai perusahaan daerah 3 diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau. Dikota Palembang dikenal dengan nama PDAM Tirta Musi, Penyelenggara penyedia air bersih yang dilakukan PDAM Tirta Musi berbentuk pelayanan publik (umum). Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menyebutkan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Mengenai penyelenggara pelayanan publik disebutkan bahwa penyelenggara pelayanan publik adalah setiap institusi penyelenggara Negara, korporasi, lembaga independen, yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik (Pasal 1 ayat (2) UU No. 25/2009)

Adapun data pengaduan masyarakat Semarang Pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang Tahun 2020-2021 :

Tabel 1.1 Data pengaduan PDAM Semarang

Bulan	2020	2021
Januari	1622	1411
Februari	882	1213
Maret	935	1599
April	645	1163
Mei	637	1307
Juni	1091	1345
Juli	1378	1150
Agustus	1138	1300
September	1282	1227
Oktober	1252	1154
November	1045	1333
Desember	1235	1107

Sumber : PT PDAM Semarang

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa dari tahun 2020-2021 pengaduan perusahaan yang dialami oleh pelanggan PDAM Tirta Moedal mengalami kenaikan sebesar 80% contohnya pembayaran tagihan yang tidak sesuai meteran, air mati, pipa tersumbat, air keruh, air keluar kecil, pipa bocor dan air bauk. Sehingga permasalahan yang paling banyak di keluhkan oleh pelanggan yaitu air keruh dan air keluar kecil. Karena ketika air keruh dan air juga keluarnya kecil, pelanggan tidak bisa beraktivitas seperti mandi, mencuci, dll.

Permasalahan tersebut dikarenakan kinerja yang ada di PT. PDAM Tirta Moedal Semarang dalam pelayanannya kurang optimal pada pelanggan, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 September 2022 budaya organisasi yang ada di PT. PDAM Tirta Moedal Semarang dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota dalam mencapai kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Gunawan (2018) dalam penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi dan sistem Pengendalian Manajemen

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG

terhadap kinerja karyawan PT. Angger Jaya Pati. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial dan simultan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian pada latar belakang, dapat dilihat bahwa adanya fenomena bisnis dari objek penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan PT. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Maka masalah penelitian (*research questions*) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
- 2) Apakah Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan ?
- 3) Apakah Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

2. Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peneliti yang sama juga mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan yang terakhir yaitu tanggung jawab. Pendapat dari ahli lain yaitu Irham (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi (profit oriented dan non-profit oriented) yang dihasilkan oleh karyawan selama satu periode waktu.

Budaya Organisasi

Wirawan, (2011) budaya yaitu suatu pola asumsi dasar yang di dapatkan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan cara mempelajari dan menguasai masalah dalam hal adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berfikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan masalah tertentu.

Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Horngren dkk (2006) mengatakan bahwa pengendalian yaitu “*Controlling Comprises Taking Actions That Implement The Planning Decisions, Deciding How To Evaluate Performance And Providing Feedback That Will Help Future Decision Making*”

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode survei. Dimana teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 26.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda merupakan suatu uji yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. (Ghazali, 2006:86). Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,865	,518		1,670
	Budaya Organisasi	,178	,072	,234	,015
	Sistem pengendalian manajemen	,523	,068	,720	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan table 4.11 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,865 + 0,178X_1 + 0,523X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Sistem Pengendalian Manajemen

E = Error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika konstanta sebesar 0,865 yang menyatakan bahwa jika tidak ada Budaya Organisasi (X₁), Sistem Pengendalian Manajemen (X₂), maka Kinerja (Y) nilainya adalah 0,865
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,178 yang menyatakan bahwa setiap nilai budaya organisasi bertambah 1 nilai, maka kinerja akan naik sebesar 0,178.
3. Koefisien regresi Sistem Pengendalian Manajemen (X₂) sebesar 0,523 yang menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 sistem pengendalian manajemen maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,523.

Tabel 4.2 Hasil Uji

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,670	,100
	Budaya Organisasi	2,487	,015
	Sistem pengendalian manajemen	7,661	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara parsial antara variabel X₁, X₂ terhadap Y. Dengan demikian uji hipotesis dapat diasumsikan sebagai berikut :

- 1) Diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,487 > t_{tabel} sebesar 0.2319 dengan nilai signifikansi 0,015 < 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H1) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y).

- 2) Diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $7,661 > t_{tabel}$ sebesar $0,2319$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H2) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X2) terhadap Kinerja (Y).

5. Kesimpulan

Dari hasil uji hipotesis yang penulis lakukan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah berikut ini:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
2. Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
3. Budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen mempunyai pengaruh yang signifikan dan bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Carter, & U. (2002). Akuntansi Biaya Jilid 1 (Edisi 13). Yogyakarta: Salemba Empat .
- Dwiyanto. (2017). Reformasi Birokrasi Publik Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan. Universitas Gadjah Mada : Yogyakarta.
- EdyStrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elfadilla. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro.
- Ghozali. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. .
- Ghozali. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Govindarajan, y. (2005). Management Control System, Jilid I dan II, Terjemahan Kurniawan Tjakrawala dan Krista, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibun, M. (2002). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah.
- Hornrgren. (2006). *Cost Accounting. Twelfth Edition. Pearson Education, inc., Upper Saddle River, NewJersey* .
- Kinicki, K. d. (2014). Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosidah. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siagin. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.
- Soedjono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya .
- Stede, M. d. (2007). Implementasi Pengelolaan Media Berbasis Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pencapaian Sasaran Mutu Waktu Upaya .
- Suadi, A. (2001). Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi Satu, Yogyakarta: BPFE .
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.

- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Model-model pembelajaran inovatif.
- Sukandarrumini. (2016). Metodologi Penelitian. Cetakan Keempat. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi Dan Kinerja. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wicaksono. (2016). Pengembangan Trainer Kit Sensor Sebagai Media Pembelajaran Mata Pelajaran Sensor Dan Aktuator Di SMK Negeri 2 Pengasih. Universitas Negeri Yogyakarta.