

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan
Correlation of Organizational Culture with Company Innovation

¹Miftahul Rahmat, ²Haedar Akib, ³Muh. Rizal, ⁴Herlina Sakawati, ⁵Andi Aslinda
Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Email : miftahulrahmat@gmail.com

(Diterima: Nov 2020; Direvisi: Nov 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi. Penelitian ini membahas mengenai hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Selatan dan Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk memastikan tingginya tingkat korelasi pada variabel budaya organisasi dengan inovasi perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode survei, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan formula statistika, yakni korelasi Rank Spearman yang perhitungannya menggunakan bantuan SPSS. Dari hasil pengolahan data untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai 82 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar masuk dalam kategori sangat baik. Hasil pengolahan data untuk variabel inovasi perusahaan diperoleh nilai 86 persen maka dapat disimpulkan bahwa inovasi perusahaan Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar masuk dalam kategori sangat baik. Dari hasil analisis koefisien korelasi maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar $= 0,705$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berkorelasi dengan tingkat korelasi tinggi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar.

Kata Kunci: Budaya, Budaya Organisasi, Inovasi Perusahaan

JENIUS**PENDAHULUAN**

Budaya organisasi menjadi topik yang hangat untuk diperbincangkan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut disebabkan karena mampu menentukan batasan-batasan normatif perilaku anggota organisasi, menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi, menentukan cara-cara kerja yang tepat dalam proses organisasi dan sebagainya. Terkadang dengan budaya mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi demikian pula sebaliknya. Budaya organisasi ini akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi apabila didukung oleh inovasi perusahaan yang melihat perkembangan zaman.

Perusahaan yang besar memberikan hak kepada karyawan untuk mengekspresikan pendapatnya, mengusulkan ide-ide baru terlepas dari posisinya dalam perusahaan serta keleluasaan untuk mempertanyakan kebijakan-kebijakan dari para manajer. Berdasarkan uraian pentingnya budaya organisasi dan inovasi perusahaan, maka peneliti menentukan obyek penelitian pada Perum Bulog Divisi Regional Sulsebar di Makassar yakni merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara, yang melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (raskin) dan pengelolaan stok pangan. Perum Bulog menerapkan budaya organisasi yang mendorong kualitas dari karyawan yang dimilikinya, mulai dari penerimaan karyawan yang menggunakan pihak ketiga sehingga meminimalisir

adanya kecurangan oleh pihak tertentu dalam perusahaan kemudian pemberian tanggung jawab, beban kerja dan imbalan yang adil untuk setiap karyawan. Kesempatan yang sama juga diberikan kepada setiap karyawan untuk mengikuti program pelatihan dasar serta pendidikan lanjutan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Peningkatan kualitas karyawan yang dilakukan dengan membentuk budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan dikarenakan karyawan dari perusahaan tersebutlah yang mengerti akan proses kerja serta tantangan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga dapat memicu munculnya inovasi ataupun perbaikan-perbaikan di berbagai bidang dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan serta mengetahui tingginya tingkat hubungan dalam variabel budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulsebar di Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA**1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap

dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Jumrin, 2019).

2. Inovasi

Inovasi dapat dikatakan sebagai suatu yang benar-benar baru atas dasar pemikiran atau pandangan orang mengatakan bahwa ide gagasan, atau tindakan tersebut merupakan hal yang baru. Inovasi merupakan suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau meningkatkan suatu produk, proses atau jasa. Kunci pengembangan inovasi dalam perusahaan ialah dukungan dan dorongan bagi setiap karyawan untuk mencari dan menemukan cara baru dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugas Menurut (Szczepanska, 2014).

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian tersebut adalah karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar yang berjumlah sebanyak 60 orang karyawan.

2. Sampel

Sedangkan penentuan sampel dengan menggunakan metode populasi, dimana menurut (Sugiyono, 2010), bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka dapat dijadikan sebagai keseluruhan jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 60 orang.

3. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan adalah observasi, kuisisioner. Observasi, Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar. Kuisisioner. Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Penelitian Kepustakaan, Memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Budaya organisasi dengan inovasi perusahaan Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar telah meningkatkan citra perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar berada pada kategori sangat baik. Dilihat dari tingkat persentase indikator budaya organisasi. Data tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar, yaitu: 1) keberanian mengambil risiko, rata-rata responden memberikan jawaban setuju mencapai 40 orang (66,7%), 2) Kepercayaan yang diberikan karyawan dalam menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail, sebagian besar responden

memberikan jawaban setuju mencapai 37 orang (61,7%), 3) fokus manajemen perusahaan dilihat dari hasil dibandingkan pada proses dalam mencapai tujuan organisasi, didominasi terbanyak responden adalah setuju mencapai 32 orang (53,3%).

Kemudian indikator keempat menjelaskan sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi, jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 34 orang (56,7%), sedangkan indikator kelima menjelaskan sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (48,3%), indikator keenam menjelaskan mengenai sejauh mana karyawan perusahaan bersikap agresif serta kompetitif ketimbang santai, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 34 orang (56,7%), indikator ketujuh mengenai sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan pada dipertahankannya keadaan perusahaan dengan perbandingannya terhadap pertumbuhan perusahaan, Nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 33 orang (55,0%).

Dari seluruh hasil tingkat persentase dalam tujuh indikator yang terdapat dalam variabel budaya organisasi didapatkan bahwa budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar berada dalam kategori sangat baik.

Hal ini juga didukung dengan dokumentasi laporan tahunan Perum Bulog yang memperlihatkan hasil penilaian tata kelola perusahaan yang dilaksanakan di Perum Bulog dimana dalam 5 tahun terakhir memperoleh kualifikasi yang sangat baik.

Dalam tanggapan responden mengenai Inovasi Perusahaan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar maka untuk indikator pertama yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sebagai penggerak dalam kegiatan-kegiatan operasional didalam perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas untuk keberhasilan perusahaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 32 orang (53,3%), Indikator ini menunjukkan bahwa karyawan bersikap profesional serta memiliki prinsip bahwa setiap orang merupakan penggerak dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga setiap karyawan selalu mengutamakan kuantitas dan kualitas kerja. Indikator kedua bahwa kinerja suatu organisasi dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas untuk mendapatkan hasil yang maksimal, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebanyak 33 orang (55,1%), indikator ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki integritas untuk mencapai target semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugas dengan memanfaatkan sumberdaya yang minimum mungkin.

Penelitian ini adalah penelitian bivariat dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang sifatnya menyatakan tingkat dengan jarak/rentang yang tidak harus sama. Maka uji statistiknya akan

menggunakan korelasi Rank Spearman. Korelasi Rank Spearman dirancang untuk mengukur hubungan antara variabel yang menggunakan skala ordinal. Untuk menguji hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan, digunakan metode statistik non parametric spearman, dimana budaya organisasi sebagai variabel independen dan variabel inovasi perusahaan sebagai variabel dependen. Uji korelasi Spearman digunakan untuk melihat kekuatan dari hubungan antara dua variabel. Kedua variabel tersebut yaitu variabel bebas (Budaya Organisasi) dan variabel terikat (Inovasi Perusahaan).

Uji korelasi dilakukan untuk

Tabel 1. Korelasi Spearman Budaya Organisasi dengan inovasi Perusahaan

		budaya.organisasi	inovasi.perusahaan
Spearman's rho	budaya.organisasi	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.705**
		N	.000
inovasi.perusahaan		Correlation Coefficient	.705**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	.000

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi spearman, maka diperoleh korelasi antara budaya organisasi dengan inovasi perusahaan dengan koefisien $r = 0,705$ kemudian dikonsultasikan pada tabel interpretasi nilai r berada pada interval 0,60-0,799 yang berarti memiliki tingkat hubungan "Kuat". Hal ini berarti H1 diterima yang berbunyi "Terdapat hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar".

Untuk menganalisis budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi

melihat ada tidaknya hubungan antara dua variabel serta beberapa kuat tingkat hubungan yang ada. Dalam uji korelasi akan dicari besaran koefisien korelasi (r) yang nilainya antara -1 dan 1. Jika r positif, maka dikatakan mempunyai korelasi positif, dimana jika nilai satu variabel meningkat maka variabel lainnya juga ikut meningkat. Sebaliknya, dikatakan korelasi negatif (r negatif) jika satu variabel turun akan membuat nilai variabel lain turun. Analisis korelasi antara variabel budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Regional Sulselbar di Makassar maka digunakan teori budaya organisasi dari (Robbins & Judge, 2015) yang mengemukakan aspek dari budaya organisasi yaitu: Keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresifitas dan stabilitas. Secara umum budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 82 persen. Dari seluruh hasil tingkat persentase dalam tujuh indikator yang terdapat dalam

variabel budaya organisasi didapatkan bahwa budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar berada dalam kategori sangat baik. Hal ini juga didukung dengan dokumentasi laporan tahunan Perum Bulog yang memperlihatkan hasil penilaian tata kelola perusahaan yang dilaksanakan di Perum Bulog dimana dalam 5 tahun terakhir memperoleh kualifikasi yang sangat baik.

Inovasi perusahaan merupakan perubahan yang terencana dalam gagasan serta ide dalam menciptakan produk, proses, serta layanan. Inovasi juga diartikan sebagai sesuatu yang baru menuju ke arah perbaikan. Menurut (Lamsihar & Huseini, 2019) berpendapat bahwa inovasi merupakan gagasan, ide atau suatu tindakan untuk menciptakan sesuatu yang dianggap baru untuk menjawab permasalahan umum. Menurut (Makmur & Thahier, 2015) Pemanfaatan tenaga kerja, baik yang bersumber dari tenaga manusia maupun bukan tenaga manusia diperlukan teknik baru dan tepat sehingga tenaga kerja yang digunakan dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan atau pekerjaan dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien. Ada banyak persoalan yang berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja.

Menurut (Wibowo, 2016) Budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan pada lingkup organisasi tertentu yang mencerminkan persepsi umum dari seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk berinovasi sehingga tidak terjadi persoalan yang tidak diinginkan. Inovasi organisasi mendorong

individu berpikir secara mandiri dan kreatif dalam menerapkan pengetahuan pribadi untuk tantangan organisasi. Sumber daya yang berkualitas dalam hal ini karyawan merupakan sumber yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Niswaty, Salam, Nasrullah, & Pratiwi, 2017). Dalam mempertahankan perusahaan agar terus inovatif perusahaan umum Bulog menerapkan budaya organisasi yang mendorong kualitas dari karyawan yang dimilikinya, mulai dari penerimaan karyawan yang menggunakan pihak ketiga sehingga meminimalisir adanya kecurangan oleh pihak tertentu dalam perusahaan kemudian pemberian tanggung jawab, beban kerja dan imbalan yang adil untuk setiap karyawan. Menurut (Tadampali, Hadi, & Salam, 2016) faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan adalah bagaimana perusahaan mengelola budaya kerja yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan.

Hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar masuk dalam kategori tinggi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan inovasi perusahaan, budaya organisasi yang kuat merupakan energi untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal yang berdampak pada kreatifitas serta inovasi perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat (Wahdah, 2017) yang menyatakan bahwa Perusahaan yang mampu dalam memberdayakan seluruh sumberdaya yang dimiliki

oleh perusahaan tersebut akan lebih mudah dalam memunculkan inovasi serta menciptakan sebuah strategi inovasi yang tepat.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor dalam peningkatan inovasi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar. Berdasarkan hasil penelitian akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu, berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi maka diperoleh hasil koefisien korelasi untuk sebesar 0,705, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat korelasi yang tinggi dalam variabel budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar. Budaya organisasi di Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat ditinjau dari analisis deskriptif, yang memperlihatkan tujuh indikator berada dalam kategori tinggi yaitu keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, agresifitas dan stabilitas. Inovasi perusahaan di Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat ditinjau dari analisis deskriptif, yang memperlihatkan dua indikator berada dalam

kategori tinggi yaitu produktivitas dan efisiensi.

B. Saran

Hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar, berdasarkan hasil analisis korelasi spearman dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan tingkat korelasi kuat antara budaya organisasi dengan inovasi perusahaan. Disarankan agar budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar perlu dipertahankan agar dapat membentuk perilaku karyawan dalam bekerja untuk membantu inovasi perusahaan. Perusahaan lain juga diharapkan untuk dapat membentuk budaya organisasi yang baik dalam membantu perusahaan lebih inovatif. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian mengenai Budaya Organisasi dan Inovasi Perusahaan dalam objek penelitian yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 26.
- Cholliq, A. (2016). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Ombak Tiga.

- Hamel, G., & Prahalad. (2002). *Competing for the future. R&D Management*, 26(2), 183–184. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.1996.tb00945.x>
- Jumrin, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 2(3).
- Knapp, J. (2017). *Sprint: Pecahkan Masalah-Masalah Besar dan Uji Ide-Ide Baru*. Yogyakarta: PT. Bentang Pustaka.
- Lamsihar, A. T., & Huseini, M. (2019). Transformasi Budaya dan Inovasi Perusahaan BUMN. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7, 64–70.
- Makmur, & Thahier, R. (2015). *Inovasi dan Kreativitas Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Niswaty, R, Salam R, Nasrullah M, (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 206. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1505>
- Pratiwi, D. A. (2019). Peran Mediasi dari Inovasi: Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 178.
- Riyanto. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Rumah Sakit Islam Jakarta. AL-Khara: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 1(1), 45.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Siyoto, S., & Sodilk, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21
- Szczepanska, K. (2014). The Importance of Organizational Culture For Innovation in The Company. *Forum Scientiae Oeconomia*, 2(3), 31.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35. <https://doi.org/10.26858/jiap.v6i2.2479>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. (2002). Diambil dari www.kelembagaan.ristekdikti.go.id
- Wahdah. (2017). Mediating Effect of Knowledge Management on Organizational Learning Culture in the Contest of Organizational Performance. *Journal of Management Development*, 36(7), 846.