

ANALISIS HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA ORGANISASI: STUDI KASUS PERUSAHAAN KONTRAKTOR DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Triapriyono Kaidu
Magister Teknik Sipil, Program Pascasarjana,
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jl. Babarsari No.44, Janti, Caturtunggal, Kec. Depok,
Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281
Email: Kaidutrapriyono@gmail.com

Abstract

The tight competition in the construction business in the current global era demands that construction companies improve good organizations in competition. Organizational culture is one of the important factors that help in an organization, therefore the need for an organization to know and understand the organizational culture that is followed in its organization. This is related to the desired achievement of the organization in improving organizational performance. The aim of this research to identify organizational culture that is supported by contracting companies in the Special Region of Yogyakarta, to identify organizational performance and the hypothesis in this study relates to the alleged cultural relationship with organizational performance. Large and medium-sized contracting companies in Yogyakarta are especially predominantly Clan cultures compared to other cultures (Adocracy, Market, and Hierarchy) that are concerned with loyalty and tradition. The organizational performance of the eight companies is good. Organizational culture projects positive opposition to organizational performance and for each culture, the cultural hierarchy has a significant and positive assessment of other cultures (Clan, Adocracy, and Market). Organizational culture is an important asset for every contracting company to improve organizational performance.

Keywords: Clan, Adhocracy, Market, Hierarchy, Organizational Performance

Abstrak

Ketatnya persaingan bisnis konstruksi di era global saat ini menuntut agar perusahaan konstruksi meningkatkan kinerja organisasi yang baik dalam menghadapi persaingan. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting kaitannya dalam suatu organisasi, oleh karena itu perlunya suatu organisasi mengetahui dan memahami budaya organisasi yang dianut dalam organisasinya. Hal ini berkaitan dengan tujuan pencapaian yang diinginkan organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi budaya organisasi yang ditekan oleh perusahaan kontraktor di daerah Istimewa Yogyakarta, mengidentifikasi kinerja organisasi dan hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan dugaan adanya hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Perusahaan-perusahaan kontraktor besar dan menengah di daerah istimewa Yogyakarta cenderung dominan tipe budaya *Clan* dibandingkan dengan budaya lainnya (*Adocracy*, *Market*, dan *Hierarchy*) yang mementingkan kesetiaan dan tradisi. Kinerja organisasi dari kedelapan perusahaan tergolong baik. Budaya organisasi mempunyai korelasi yang positif terhadap kinerja organisasi dan untuk masing-masing budaya, budaya *Hierarchy* mempunyai korelasi positif dan signifikan dari budaya lainnya (*Clan*, *Adocracy*, dan *Market*). Budaya organisasi menjadi aset yang penting bagi setiap perusahaan kontraktor untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Clan, Adhocracy, Market, Hierarchy, Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Pada era global saat ini salah satu masalah yang dihadapi setiap perusahaan jasa konstruksi adalah semakin ketatnya persaingan bisnis dalam industri jasa konstruksi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat memiliki peranan yang sangat penting dalam persaingan bisnis konstruksi saat ini. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan organisasi yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Arditi et al, (2017) menjelaskan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dibagikan dan dipelajari oleh kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik dan dianggap benar dan, oleh karena itu perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan terikat dengan masalah-masalah yang ada.

Schein, (2004) dalam Salem & Alkhamali, (2014) berpendapat budaya organisasi adalah masalah serius yang menjadi perhatian bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan tanpa hambatan apapun. Dalam berorganisasi, orang-orang dari latar belakang budaya yang berbeda. Mereka berinteraksi satu sama lain membentuk pola perilaku, sikap, dan praktik yang ditunjukkan organisasi. Keberhasilan atau peningkatan kinerja hampir selalu dikaitkan dengan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan kinerja organisasi dalam perusahaan modern perlunya mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja dalam perusahaan tidak dikelola dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Penataan kinerja ini tentunya memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Pelozo & Papania, (2008) banyak peneliti melakukan penelitian dengan asumsi bahwa

budaya organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu pentingnya setiap organisasi, baik pribadi maupun publik, untuk memahami budaya mereka sendiri sehingga manajemen dapat menggunakannya sebagai kontrol yang lebih besar terhadap kinerja organisasi.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Penelitian ini didasari oleh teori budaya organisasi menurut Cameron & Quinn, (2006). Sebagai berikut:

- a. *The Clan Culture* (Budaya Clan)
Budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang mengatur perusahaan dengan baik melalui teamwork. Budaya ini juga berfokus pada pengembangan karakteristik kerja sama tim dan loyalitas terhadap program yang dibuat. Pemberdayaan dan keterlibatan anggota tim dalam kegiatan yang berbeda dari organisasi yang diberikan tiap tahap dalam jenis budaya ini. Lingkungan kerja dalam budaya clan seperti kekeluargaan dimana pemimpin atau kepala organisasi dipandang mentor dan bahkan sebagai figur orang tua. Budaya clan menunjukkan ciri khas memimpin sebagai fasilitator, mentor, penyemangat, menekan pada pengembangan daya dan semangat kerja.
- b. *The Adhocracy Culture* (Budaya Adhocracy)
Budaya adhocracy adalah budaya perusahaan yang menuntut inovasi dan inisiatif serta menciptakan produk baru dan jasa untuk mengantisipasi kebutuhan dimasa depan. Tugas utama dari manajemen adalah mendukung dan mendorong terciptanya semangat entrepreneurship dan kreativitas. Budaya adhocracy ini mengacu pada budaya dimana anggota didalam organisasi memilih untuk menunjukan kemampuan mereka dan berani mengambil resiko untuk keberhasilan organisasi yang berkelanjutan secara keseluruhan. Ciri khas yang paling menonjol dari budaya ini adalah inovasi tiap personal dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan baru dan menerima setiap tantangan dalam berorganisasi dimana berani mengambil resiko,antisipasi dan selalu inovasi.
- c. *The Market Culture* (Budaya Market)
Budaya market adalah budaya perusahaan yang memiliki budaya asumsi pasar yang tidak ramah, kompetitif serta perilaku konsumen yang cenderung memilih dan tertarik pada nilai-nilai sehingga menempatkan organisasi pada bisnis yang selalu berusaha meningkatkan persaingan. Tugas utama manajemen adalah mengendalikan organisasi untuk mencapai produktivitas, hasil, tujuan dan serta keuntungan.
- d. *The Hierarchy Culture* (Budaya Hierarchy)
Budaya hierarchy adalah budaya perusahaan yang ditandai dengan adanya bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Tugas utama manajemen adalah memproduksi barang dan jasa secara efisien sehingga kesejahteraan dalam perusahaan tercapai.

Berdasarkan masing-masing empat alternatif budaya organisasi, dilihat melalui enam dimensi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Karakteristik Dominan
 - a. Organisasi adalah sebuah tempat yang sangat pribadi, hal ini seperti sebuah keluarga besar, dimana orang-orang bersama-sama membagi.
 - b. Organisasi adalah sebuah tempat berusaha yang sangat dinamis. Orang-orang rela untuk “menikam leher meraka” dan mengambil resiko,
 - c. Organisasi sangat berorientasi pada tujuan. Sebuah perhatian utama adalah dengan menyelesaikan pekerjaan. Orang-orang sangat kompetitif dan berorientasi pada prestasi.
 - d. Organisasi sebuah tempat yang terkontrol dan tersusun rapi. Prosedur formal sudah menjadi hal yang umum untuk dilakukan orang-orang.
2. Kepemimpinan Organisasi
 - a. Kepemimpinan dalam organisasi dipertimbangkan secara umum untuk menasehati, memfasilitasi, atau mengasuh.
 - b. Kepemimpinan dalam organisasi adalah kewirausahaan, menginovasi atau mengambil resiko.
 - c. Kepemimpinan dalam organisasi adalah agresif, fokus berorientasi pada hasil.
 - d. Kepemimpinan dalam organisasi adalah mengkordinasikan, mengorganisir atau berjalan mulus efisien.
3. Manajemen Karyawan
 - a. Gaya manajemen organisasi dikarakteristik dengan kerja tim, konsensus dan partisipasi.
 - b. Gaya manajemen dalam organisasi dikarakteristik dengan pengambilan resiko secara individual, inovasi, kebebasan dan keunikan
 - c. Gaya manajemen dalam organisasi dikarakteristik dengan kompetisi yang keras, tuntutan yang tinggi, dan partisipasi.
 - d. Gaya manajemen dalam organisasi dikarakteristik dengan keamanan diri karyawan, kenyamanan, dapat diprediksi, dan stabilitas dalam hubungan.
4. Perekat Organisasi
 - a. Perekat yang dapat merekat organisasi adalah loyalitas dan kepercayaan diantara sesama anggota organisasi. Komitmen untuk organisasi ini berjalan dalam tingkat yang tinggi.
 - b. Perekat yang dapat merekat organisasi adalah komitmen untuk inovasi dan pengembangan. Dalam hal ini adalah sebuah tekanan untuk menjadi ujung tombak.
 - c. Perekat yang dapat merekatkan organisasi adalah tekanan untuk berprestasi dan pencapaian tujuan. Agresivitas dan memenangkan sesuatu dan motif yang biasa ada.
 - d. Perekat yang dapat merekat organisasi adalah aturan formal dan kebijakan. Memperbaiki organisasi agar berjalan halus adalah hal yang penting.

5. Penekanan Strategi
 - a. Organisasi menekankan pada pengembangan dari segi sumberdaya manusia. Kepercayaan yang tinggi, keterbukaan dan partisipasi berlangsung lama.
 - b. Organisasi menekankan pada perolehan sumber daya baru dan membuat tantangan baru. Mencoba hal baru dan membuat prospek untuk peluang yang sangat dinilai.
 - c. Organisasi menekankan pada kegiatan kompetitif dan prestasi mencapai target yang tinggi dan memenangkan pasar secara dominan.
 - d. Organisasi menekankan pada suatu keadaan permanen dan stabil. Efisiensi, pengadilan dan operasi-operasi yang halus adalah yang sangat penting untuk dilakukan.
6. Kriteria Sukses
 - a. Organisasi mendefinisikan sukses berdasar pada pengembangan dari sumber daya manusia, kerja tim, komitmen karyawan, dan perhatian pada orang-orang.
 - b. Organisasi mendefinisikan sukses berdasar pada memiliki banyak produk yang unik dan terbaru. Organisasi adalah product leader dan innovator.
 - c. Organisasi mendefinisikan sukses berdasar memenangkan persaingan pasar dan melebihi kompetisi. Kepemimpinan pasar yang kompetitif adalah kunci.
 - d. Organisasi mendefinisikan sukses berdasar pada efisiensi. Pengiriman yang dapat diandalkan, penjadwalan

Kinerja Organisasi

Dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka menilai kinerja organisasi menurut Bassioni, (2004) menggabungkan kinerja area dalam perspektif Balanced Scorecard, model manajemen mutu, dan aspek yang relevan dalam literatur. Dari beberapa kombinasi tersebut terdapat beberapa kriteria kinerja organisasi sebagai berikut :

1. *Leadership*
2. *Customer Focus*
3. *Stakeholder Focus*
4. *Information and Analysis*
5. *Strategic Management*
6. *Innovation, Learning and Knowledge Management*
7. *People Management*
8. *Partnership and Supplier*
9. *Resource Management*
10. *Processes*
11. *Project Results*
12. *Customer Results*
13. *Society and Stakeholder Results*
14. *Business Results*

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang analisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi dilakukan dengan studi literatur yang dilanjutkan dengan pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang disebarluaskan langsung ke 8 perusahaan kontraktor di daerah Istimewa

Yogyakarta. Dari 8 perusahaan tersebut dengan jumlah 5 responden pada masing-masing perusahaan kontraktor besar dan menengah dengan responden adalah project manager dan site manager di daerah istimewa Yogyakarta. Kuesioner yang akan disebarluaskan terdiri dari tiga bagian yaitu : data diri responden, budaya organisasi, dan kinerja organisasi. Kuesioner budaya organisasi berdasarkan acuan dari buku *Diagnosing and Changing Organizational Culture* Cameron & Quinn, (2006) dan kuesioner untuk kinerja organisasi menggunakan studi pustaka menilai kinerja organisasi menurut Bassioni, (2004) menggabungkan kinerja area dalam perspektif Balanced Scorecard. Pada penelitian ini menggunakan pearson correlation sebagai dukungan untuk hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi perusahaan Kontraktor

Analisis mean secara keseluruhan berdasarkan setiap perusahaan kontraktor dari semua data diberikan oleh 40 responden dari 8 perusahaan kontraktor yang berada di daerah Istimewa Yogyakarta. Nilai mean terbesar akan menjadi acuan untuk menentukan budaya organisasi yang dominan atau ditekankan di perusahaan kontraktor di daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Budaya Organisasi perusahaan Kontraktor di daerah Istimewa Yogyakarta

| Perusahaan | Nilai Mean | | | |
|------------|------------|-----------|--------|-----------|
| | Clan | Adhocracy | Market | Hierarchy |
| P1 | 4.30 | 3.80 | 4.00 | 4.06 |
| P2 | 4.40 | 3.83 | 3.83 | 4.23 |
| P3 | 4.33 | 3.83 | 4.06 | 4.16 |
| P4 | 4.13 | 3.80 | 4.10 | 4.13 |
| P5 | 4.40 | 3.76 | 4.06 | 4.30 |
| P6 | 4.33 | 3.76 | 3.63 | 3.90 |
| P7 | 4.30 | 3.83 | 3.90 | 4.10 |
| P8 | 4.30 | 3.63 | 3.97 | 4.07 |
| Rata-rata | 4.31 | 3.78 | 3.94 | 4.12 |

Sumber : Hasil pengolahan data (2019)

Perusahaan kontraktor di daerah istimewa Yogyakarta dari nilai rata-rata keseluruhan dari budaya organisasi clan dengan nilai mean 4.31, adhocracy dengan nilai mean 3.78, market 3.94, dan hierarchy 4.12 dan lebih dominan ke budaya organisasi clan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kontraktor di daerah Istimewa Yogyakarta menginginkan atau menekankan terciptanya lingkungan tempat kerja yang bersahabat dimana-mana orang-orang saling berbagi diantara mereka, seperti sebuah keluarga besar. Dimana pemimpin bertindak sebagai mentor, dan memiliki figur sebagai orang tua, terikat dalam kesetiaan tradisi, serta komitmen yang tinggi. Organisasi menitik beratkan mafaat jangka panjang pengembangan sumber daya manusia dan sensitivitas terhadap konsumen dan penghargaan terhadap manusia.

Organisasi ini meningkatkan teamwork, peran serta, dan konsumen.

Menurut Cameron & Quinn, (2006) jika dapat mengetahui tipe budaya organisasi akan bermanfaat, karena kesuksesan organisasi tergantung seberapa besar budaya organisasi tersebut dapat menyesuaikan dengan kondisi lingkungan yang kompetitif. Dimana jika karyawan dapat beradaptasi dan menerima budaya organisasi pada perusahaan yang mereka bekerja maka karyawan tersebut dapat merasa lebih nyaman berada didalam organisasi dan menunjukan loyalitas serta berupaya memberikan kontribusi yang baik untuk organisasi sehingga dapat memudahkan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Kinerja Organisasi

Hasil analisis kinerja organisasi menunjukan bahwa perusahaan-perusahaan kontraktor besar dan menengah di daerah istimewa Yogyakarta pada masing-masing kriteria kinerja organisasi (kepemimpinan, fokus pelanggan, fokus stakeholder, analisis dan informasi, manajemen strategi, manajemen inovasi, pembelajaran dan pengetahuan, manajemen karyawan, manajemen kemitraan, pengelolaan sumber daya, proses, hasil proyek, hasil pelanggan, hasil masyarakat dan stakeholder, dan hasil bisnis). Hasil analisis dapat dilihat paadaa tabel 2.

Tabel 2. Kinerja Organisasi perusahaan Kontraktor

| Kinerja Organisasi | Mean |
|---|------|
| kepemimpinan | 4,19 |
| Fokus Pelanggan | 4,23 |
| Fokus Stakeholder | 4,07 |
| Analisi Dan informasi | 4,18 |
| Manajemen Strategi | 4,28 |
| Majemen Inovasi, pembelajaran dan pengetahuan | 4,23 |
| Manajemen Karyawan | 4,32 |
| Manajemen Kemitraan | 4,22 |
| Pengelolaan Sumber daya | 4,40 |
| Proses | 4,28 |
| Hasil Proyek | 4,23 |
| Hasil Pelanggan | 4,19 |
| Hasil Masyarakat dan Stakeholder | 4,33 |
| Hasil Bisnis | 4,18 |

Sumber : Hasil pengolahan data (2019)

Dari hasil analisis data masing-masing kriteria kinerja organisasi mean sebesar 4,07-4,40 menunjukan bahwa perusahaan-perusahaan kontraktor besar dan menengah di daerah istimewa Yogyakarta tergolong kriteria kinerja organisasi baik.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi digunakan metode pearson product moment correlation, dimana budaya organisasi sebagai variable independen. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui ada

tidaknya hubungan antara dua variable serta seberapa kuat tingkat hubungan yang ada. Dari uji korelasi akan dicari besar koefisien korelasi (r) yang nilainya -1 dan +1. Jika r positif, maka dikatakan mempunyai korelasi positif, dimana jika satu variable meningkat, maka variable lainnya ikut meningkat. Sebaliknya dikatakan negatif (r) jika suatu dikatakan turun akan membuat nilai variable lain turun. Bila nilai signifikan $\leq (\alpha) = 0.05$; dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan.

Hasil analisis korelasi variable budaya organisasi dengan kinerja organisasi pada perusahaan kontraktor di daerah istimewa Yogyakarta ditunjukkan pada table 3.

Tabel 3. Korelasi Budaya Oraganisasi dengan Kinerja Organisasi

| | Budaya Organisasi | Kinerja Organisasi |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| Budaya Organisasi | PearsonCorrelation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .659(**) |
| | N | 40 |
| Kinerja Organisasi | PearsonCorrelation | .659(**) |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 40 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan data (2019)

Dari tabel 3 diatas diketahui nilai korelasi yang terbentuk antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi sebesar 0,659 atau (65,9%) merupakan nilai r dengan sig (2-tailed) probabilitas = 0,00. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif atau hubungan sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Budaya organisasi sebagai aset penting bagi perusahaan kontraktor dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hubungan Masing-Masing Budaya Organisasi Dengan Kinerja Organisasi

Hubungan masing-masing budaya organisasi dengan kinerja organisasi digunakan metode pearson product moment correlation. Budaya organisasi dapat menjadi aset dan beban bagi perusahaan kontraktor, tergantung terhadap kinerja organisasi korelasi positif atau negatif. Bila nilai signifikan $\leq (\alpha) = 0.05$; dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan. Hasil analisis korelasi antara masing-masing tipe budaya organisasi dengan kinerja organisasi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Korelasi Masing-Masing Tipe Budaya Organisasi Dengan Kinerja Organisasi

| | Kinerja Organisasi | |
|-----------------------|---------------------|-----------------|
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
| Clan | .404 | .010 |
| Karakteristik Dominan | .581 | .000** |

| | | |
|-------------------------|-------|--------|
| Kepemimpinan Organisasi | -,060 | ,711 |
| Manajemen Karyawan | ,326 | ,040* |
| Perekat Organisasi | ,259 | ,107 |
| Penekanan Strategi | ,358 | ,023* |
| Kriteria Sukses | ,173 | ,286 |
| Adhocracy | ,514 | ,001 |
| Karakteristik Dominan | ,343 | ,030* |
| Kepemimpinan Organisasi | -,290 | ,069 |
| Manajemen Karyawan | ,257 | ,110 |
| Perekat Organisasi | ,163 | ,314 |
| Penekanan Strategi | -,136 | ,404 |
| Kriteria Sukses | ,512 | ,001** |
| Market | ,401 | ,010 |
| Karakteristik Dominan | ,390 | ,013* |
| Kepemimpinan Organisasi | ,566 | ,000** |
| Manajemen Karyawan | ,305 | ,056 |
| Perekat Organisasi | -,258 | ,108 |
| Penekanan Strategi | ,004 | ,981 |
| Kriteria Sukses | ,292 | ,067 |
| Hierarchy | ,535 | ,000 |
| Karakteristik Dominan | ,556 | ,000** |
| Kepemimpinan Organisasi | -,128 | ,432 |
| Manajemen Karyawan | -,031 | ,851 |
| Perekat Organisasi | ,201 | ,213 |
| Penekanan Strategi | ,421 | ,007** |
| Kriteria Sukses | ,581 | ,000** |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

n: 40

Sumber : Hasil pengolahan data (2019)

Korelasi budaya *Hierarchy* terhadap kinerja organisasi adalah signifikan $\leq 5\%$ dan paling tinggi nilai koefisien korelasi 0,535 dibandingkan budaya lainnya (*clan*, *adhocracy*, dan *market*), akan tetapi korelasi budaya *Hierarchy* terhadap kinerja organisasi mempunyai korelasi signifikan $\leq 5\%$. Sedangkan untuk korelasi antara enam dimensi dari masing-masing budaya terhadap kinerja organisasi, menunjukkan untuk dimensi karakteristik dominan diwakili budaya *clan* korelasi signifikan $\leq 5\%$ dan nilai koefisien paling tinggi 0,581 dibandingkan dimensi karakteristik dominan budaya lainnya (*adhocracy*, *market*, dan *hierarchy*), untuk dimensi kepemimpinan organisasi diwakili budaya *market* korelasi signifikan $\leq 5\%$ nilai koefisien korelasi lebih tinggi 0,566 dibandingkan dimensi kepemimpinan organisasi budaya lainnya (*clan*, *adhocracy*, dan *hierarchy*), untuk manajemen karyawan diwakili budaya *clan* korelasi signifikan $\leq 5\%$

dan nilai koefisien paling tinggi 0,326 dibandingkan dimensi manajemen karyawan budaya lainnya (*adhocracy*, *market*, dan *hierarchy*), untuk dimensi perekat organisasi tidak mempunyai korelasi terhadap kinerja organisasi, untuk dimensi penekanan strategi diwakili budaya *hierarchy* korelasi signifikan $\leq 5\%$ dan nilai koefisien paling tinggi 0,421 dibandingkan dimensi penekanan strategi budaya lainnya (*clan*, *adhocracy*, dan *market*), dan untuk dimensi kriteria sukses diwakili budaya *hierarchy* korelasi signifikan $\leq 5\%$ dan nilai koefisien paling tinggi 0,581 dibandingkan dimensi kriteria sukses budaya lainnya (*clan*, *adhocracy*, dan *market*).

Untuk mendukung hasil penelitian ini peneliti membandingkan salah satu penelitian sebelumnya oleh Novana & Ogunlana, (2006) studi kasus perusahaan konstruksi di Thailand. Penulis mengidentifikasi bahwa Karakteristik dominan dari perusahaan kontraktor adalah budaya *clan*. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam perusahaan kontraktor adalah budaya *market*. Manajemen karyawan di perusahaan sangat berorientasi *hierarchy* yang ditandai dengan keamanan kerja. Perekat organisasi yang menyatukan perusahaan ditandai oleh Budaya *clan* yang. Penekanan strategis dalam perusahaan diwakili oleh budaya. Perusahaan mendefinisikan kesuksesan berdasarkan budaya *hierarchy*. Manajer dan Para insinyur sepakat bahwa budaya yang paling kuat adalah budaya *hierarchy*.

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa budaya *hierarchy* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan responden merasakan adanya aturan dan kebijakan dari perusahaan kontraktor tempat mereka bekerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi dengan korelasi tinggi bukan berarti bahwa organisasi tersebut adalah yang terbaik dan paling tepat dibandingkan budaya organisasi lainnya, tetapi dapat dipertimbangkan sebagai budaya organisasi yang dapat diterapkan sepanjang waktu dalam perusahaan kontraktor bila perusahaan ingin meningkatkan kinerja organisasi

PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan dari beberapa hasil analisi yang telah dilakukan dan dibahas dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Perusahaan-perusahaan kontraktor besar dan menengah di daerah Istimewa Yogyakarta lebih menginginkan atau menekankan tipe budaya *Clan* dibandingkan dengan tipe budaya lainnya (*adhocracy*, *market*, dan *Hierarchy*), yang artinya perusahaan kontraktor di daerah istimewa Yogyakarta mementingkan kesetiaan dan tradisi.
2. Kinerja organisasi setiap perusahaan kontraktor di daerah istimewa Yogyakarta tergolong baik.
3. Budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi yaitu sebesar 65,9%

4. Budaya Hierarchy mempunyai hubungan paling kuat atau signifikan dibanding tipe budaya lainnya (clan, adhocracy dan market) terhadap kinerja organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, penulis dapat memberikan beberapa saran:

1. Untuk karyawan perusahaan kontraktor harus dapat beradaptasi dan menerima budaya organisasi pada perusahaan yang mereka bekerja maka karyawan tersebut dapat merasa lebih nyaman berada didalam organisasi dan menunjukkan loyalitas serta berupaya memberikan kontribusi yang baik untuk organisasi sehingga dapat memudahkan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.
2. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti selanjutnya tidak hanya meneliti budaya organisasi yang tumbuh atau ditekankan oleh perusahaan kontraktor, tetapi juga meneliti budaya seperti apa yang diinginkan karyawan perusahaan kontraktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arditi, D., Nayak, S., & Damci, A. (2017). Effect of organizational culture on delay in construction. *International Journal of Project Management*, 35(2), 136–147.
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.10.018>
- Bassioni, H. A. (2004). Framework For Measuring Business Performance in Construction Contracting Organisations. Doctor of Philosophy of Loughborough University A Doctoral Thesis Submitted .
- Cameron, K. s., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. The Jossey-Bass Business & Management Series.
- Novana, M., & Ogunlana, S. O. (2006). Organizational Culture Profile Of Construction Companies In Thailand. *International Conference on Construction, Culture, Innovation and Management (CCIM), Dubai, UAE.*, 279–288. Retrieved from
- Peloza, J., & Papania, L. (2008). The Missing Link between Corporate Social Responsibility and Financial Performance: Stakeholder Salience and Identification. *Corporate Reputation Review*, 11(2), 169–181. <https://doi.org/10.1057/crr.2008.13>
- Salem, K., & Alkhamali, H. (2014). Leadership Style, Organisational Culture and Disputes in Public Construction, Heriot-Watt University, 1-383.