JKBM

(JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)

ISSN 2407-2648 (Print) ISSN 2407-263X (Online), DOI :10.31289/jkbm.v.6i1.2662

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>

Pendekatan Clustering Budaya Organisasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Clustering Approach Organization Culture For Increasing Employee Performance

Nurvi Oktiani¹⁾, Camelia Putri Utami ²⁾ & Kartika Yuliantari³⁾

1) Sistem Informasi Akuntansi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

2)3) Administrasi Bisnis, , Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia, Indonesia

*Corresponding Email: nurvi.nvk@bsi.ac.id

Abstrak

Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang bersifat multidimensional yang mana dapat diartikan sebagai suatu bagian dari kepercayaan, nilai serta pola tingkah laku dan asumsi yang dapat disebarkan kepada seluruh anggota organisasi dalam suatu organisasi, selain itu budaya organisasi merupakan elemen yang sangat spesifik peningkatan kualitas dan perubahan dalam manajemen proses suatu kinerja perusahaan, pada penelitian ini menggunakan desain dalam penelitian ini kualitatif kuantitatif, dimana dilakukannya observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner, Teknik analisis data dengan menggunakan analisis faktor yang melalui beberapa perhitungan beberapa indikator – indikator budaya organisasi yang dapat melihat syarat kecukupan bagi data yang kemudian dikelompokkan dalam beberapa cluster diantaranya *Constructive Cluster*, *Passive or Defensive cluster*, *Aggressive cluster*. Hasil penelitian menggambarkan bahwa pengelompokan indikator budaya organisasi yang dikelompokkan berdasarkan *Constructive Cluster* terdiri atas inovasi, pemanfaatan IT, metode baru, loyalitas dan kepercayaan anggota terhadap organisasi serta transparansi dan keterbukaan, *Passive or Defensive cluster* terdiri atas evaluasi dan pengontrolan, sistem monitoring, peluang peningkatan kerja, perubahan, dan pelayanan perusahaan, sedangkan *Aggressive cluster* terdiri atas kebebasan dalam berkarir, pengembangan diri, dan empati.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Analisis Faktor

Abstract

Organization culture is a concept with multidimensional characteristic which consists of belief, values, and behavior pattern an assumption, that can be spread to organization, in other hand organization culture is one of element with have specific characteristic that can be improved quality and change in process management of organization performance, the research uses qualitative and qualitative design, data have been collected by observation, interview, and questionnaire. Data Analytic Technique uses factor analytic with other calculation, for other calculation, this research uses some indicator in organization culture, and it has been classified for some cluster consist of *Constructive Cluster*, *Passive or Defensive cluster*, and *Aggressive cluster*. The Result of research can be described some indicator of organization culture are constructive cluster consist of innovation, Information, and technology benefits, new methods, loyalty and belief, transparent and openness, in other hands passive or defensive cluster, consists of evaluation and controlling, monitoring system, opportunities for increased performance, change, and service of organization and aggressive cluster consist of opportunities for carrier development, self- improvement, empathy.

Keywords : Organization Culture, Employee Performance, Factor Analytic

How to Cite: Oktiani N.U., Camelia P., Yuliantari, K. (2019). Pendekatan Clustering Budaya Organisasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan . Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. 6 (1): 33-

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan operasionalnya perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan untuk disegala bidang, peningkatan kinerja karyawan tidak akan terlepas dari pengaruh dan hubungan beberapa faktor yang mempengaruhinya, perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang memberikan dampak dan pengaruh dalam kinerja perusahaan, jika diperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan bersumber dari lingkungan perusahaan ataupun berasal dari eksternal perusahaan.

Faktor – Faktor tersebut harus benar-benar dicermati, diobservasi serta diamati oleh perusahaan karena khawatirnya secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi proses pencapaian kinerja yang telah dirancang dan direncanakan oleh perusahaan, jika diamati dari beberapa teori dan prakteknya di lingkungan perusahaan terdapat beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi proses pencapaian kinerja perusahaan salah satunya adalah budaya organisasi.

Berbicara mengenai budaya organisasi yang dimaknai sebagai suatu konsep yang bersifat multidimensional yang telah timbul secara mandiri dan dikarenakan beberapa tingkatan sosial yang

dibentuk dari beberapa landasan teori dan disiplin ilmu, di mana dapat diartikan bahwa faktor ini didefinisikan sebagai suatu bagian dari kepercayaan, nilai serta pola – pola tingkah laku dan asumsi yang mana bagian tersebut disebarkan kepada seluruh anggota organisasi [Rovithis *et all.*, 2016].

Pada dasarnya budaya organisasi telah menjadi suatu elemen yang sangat spesifik dalam peningkatan kualitas dan perubahan dalam manajemen proses suatu kinerja perusahaan suatu kinerja organisasi [Rovithis *et all.*, 2016], begitu halnya dalam upaya memahami budaya yang berlaku dalam organisasi di mana setiap elemen atau faktor yang terdapat pada suatu lingkungan kerja di mana harus memiliki suatu link atau jaringan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, selain itu pemahaman di atas budaya organisasi telah dimaknai sebagai suatu fenomena sosial yang meliputi keseragaman organisasi, bahasa, tingkah laku, kepercayaan, serta nilai dan asumsi, symbol status dan otoritas, dan ritual serta model yang mana dapat membentuk dan mendefinisikan organisasi [Bitsani, 2013].

Dalam upaya penerapan budaya organisasi, dapat dilakukan dengan memberikan pengenalan, penafsiran bagi organisasi dan setiap kegiatan-kegiatan

yang dilakukan dalam organisasi, pengertian lain dari budaya organisasi ini dapat dimaknai sebagai suatu model dari *group* atau kelompok pembelajaran atau *Learning Organization* yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan di mana *group* atau kelompok tersebut telah melalui proses pembelajaran dalam mengatasi permasalahan yang mana membutuhkan integrasi penyesuaian lingkungan eksternal dan adaptasi internal, dengan adanya hal demikian memberikan suatu gambaran dalam proses berfikir bagi anggota organisasi sehingga dengan adanya suatu pola berfikir yang tepat dapat mempermudah dalam proses pengelolaan persepsi, idea dan serta metode dalam penyelesaian setiap permasalahan yang terjadi dalam organisasi [Matkó dan Takács, 2017].

Dalam hal budaya organisasi dapat dikelompokkan beberapa *cluster* sebagai berikut [Rovithis et al., 2016]:

1. *Constructive Cluster* yang merupakan suatu level dalam mengedepankan pencapaian prestasi yang di mana setiap anggota organisasi diharapkan dapat menyusun suatu perencanaan dan karakteristik untuk menghadapi persaingan antara perusahaan atau organisasi, selain itu *Constructive Cluster* ini juga merupakan level

budaya organisasi yang sangat efektif dalam upaya mendukung dan meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan juga individu atau kata lain anggota organisasi, dalam upaya pencapaian *constructive cluster* maka diperlukannya suatu indikator sikap dan karakteristik yang harus diutamakan dan diterapkan dalam perusahaan, berdasarkan hasil observasi dan hasil pengolahan data yang diperoleh dari jawaban responden yang di sini merupakan anggota organisasi maka beberapa indikator yang sebaiknya di kedepankan atau diterapkan dalam upaya pencapaian dan pada dasarnya *cluster constructive* memiliki tingkat efektivitas tinggi, dan mempromosikan serta dapat menjadi pondasi bagi peningkatan kinerja

2. *Passive or Defensive cluster* meliputi suatu budaya di mana meliputi pendekatan yang meliputi pendekatan budaya di mana anggotanya organisasi diharapkan mengikuti setiap aturan – aturan dan membuat kesan-kesan yang baik, dan pada dasarnya cluster budaya *passive* atau *defensive* ini dapat dimanfaatkan untuk mengurangi atau mengeliminasi secara keseluruhan aktivitas perusahaan yang dianggap kurang efektif

3. *Aggressive cluster* memiliki pengertian sebagai *style* budaya yang sifatnya berlawanan, di mana anggota organisasi diharapkan harus lebih kritis, memiliki suatu pemikiran yang berbeda dengan yang lainnya (unik), di mana kekuatan dari kelompok budaya ini adalah para anggota memiliki inisiatif dalam dan dapat mengontrol kegiatan keadaan atau lingkungan kerja, selain hal di atas anggota organisasi diharapkan juga dapat berkompetisi dalam bekerja, sehingga dapat meminimalisir sehingga dalam melakukan kegiatan operasional berfokus tujuan yang jelas, pada dasarnya *aggressive cluster* dibutuhkan dalam dapat dimanfaatkan atau dikelola untuk penanganan dampak-dampak yang negatif dan yang memiliki pengaruh negative dalam peningkatan kinerja anggota organisasi.

Penelitian lainnya telah dilakukan [Sackman, 2011] di mana digambarkan hubungan antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan, selain itu penelitian juga dilakukan [Haan dan Jansen, 2011] di mana dalam penelitiannya yang menjelaskan serta mendiskusikan mengenai potensi dari penerapan budaya organisasi dan tingkah laku yang diterapkan dalam bagian keuangan, di mana dalam hasil penelitian tersebut mendis-

kusi bagaimana penerapan faktor tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dalam jangka waktu yang panjang dalam kinerja perusahaan yang dilihat dari berbagai sudut perspektif, [Haan dan Jansen, 2011] penelitian selanjutnya dilakukan oleh [Haan dan Jansen, 2011] di mana dilakukannya perbandingan antara faktor – faktor tingkah laku sosial karyawan yang menjadi fenomena dalam suatu lingkup luas meliputi kerjasama kejujuran, kepercayaan, hukuman, agresif, moral, dan persaingan, di mana faktor – faktor tersebut ternyata merupakan faktor-faktor yang terbaik dalam mengatasi perubahan-perubahan tersebut dalam penerapan budaya keseluruhan sehingga memiliki hubungan dengan budaya organisasi, penelitian selanjutnya dilakukan oleh [Bitsani, 2013] di mana dari penelitian tersebut dinyatakan bahwa adanya suatu hubungan antara iklim, karakter dan budaya organisasi yang memberikan suatu peningkatan kualitas serta kinerja karyawan dalam perspektif organisasi dan dapat dinyatakan bahwa perlunya transformasi budaya organisasi sehingga terbentuklah kualitas dan peningkatan *performance* dari organisasi, penelitian selanjutnya dilakukan oleh [Idrus, 2013] di mana digambarkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi, stress kerja, terhadap kepuas-

an kerja dan kinerja ataupun prestasi perusahaan, dan hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak bagi peningkatan kinerja karyawan, namun tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan dalam implikasi penelitiannya dinyatakan bahwa perlu dibangunnya suatu kebijakan budaya organisasi yang kuat dalam mengatasi stress kerja dan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja yang mana nantinya akan berdampak bagi kinerja karyawan

Adapun dalam penelitian yang dilakukan ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya di mana hal pertama selain bertujuan untuk menentukan faktor-faktor yang terdiri dari beberapa indikator-indikator budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau organisasi penelitian ini juga menentukan indikator-indikator budaya organisasi yang terdiri dari beberapa instrument-instrumen penilaian dari budaya organisasi diantaranya [James et al., 2012]

1. Karakteristik dominan organisasi yang meliputi kebebasan dalam berkarir, dan evaluasi dan pengontrolan
2. Peningkatan kegiatan operasional dan pengawasan pimpinan yang merupakan bagian dari instrumen ini dianta-

ranya system monitoring dan pelaksanaan serta perencanaan kebijakan inovasi

3. Praktik manajemen yang meliputi instrumen diantaranya pemanfaatan informasi dan teknologi dan metode baru serta peluang peningkatan kinerja
4. Pengorganisasian yang meliputi instrument-instrumen penilaian diantaranya loyalitas dan kepercayaan konsumen serta pengembangan diri karyawan
5. Penekanan strategis dengan instrument-instrumen penilaian terdiri dari kejelasan dan keterbukaan dalam organisasi dan perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi
6. Penekanan atas kepribadian dan tingkah laku di mana terdiri atas instrument-instrumen sebagai berikut adalah kepedulian dan empati serta pemberian pelayanan kepada stakeholder

Adapun tujuan yang mendasar adalah diupayakan agar hasil akhir yang diperoleh akan menjadi acuan bagi perusahaan untuk menentukan indikator dalam budaya organisasi yang dikelompokkan ke dalam *cluster* yang seharusnya menjadi skala prioritas bagi perusahaan yang harus ditingkatkan dan dievaluasi, sehingga perusahaan dapat mengiden-

tifikasi strategi serta kebijakan-kebijakan yang terbaik untuk dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian adalah 38 orang karyawan pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta dengan karakteristik Sampel dapat dijelaskan sesuai dengan kategori jenis kelamin, umur, dan pendidikan dan masa kerja

Disain penelitian yang digunakan adalah kualitatif kuantitatif, untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan dengan permasalahan yang akan dalam penelitian, maka dilakukan dengan prosedur penelitian dengan melakukan observasi, melakukan penyebaran kuesioner, dan melakukan proses wawancara sesuai dengan permasalahan penelitian yang dilakukan kepada karyawan pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta

Teknik analisis data yang digunakan dalam penyelesaian permasalahan ini dengan menggunakan analisis faktor, melalui perhitungan matrix korelasi di mana dalam perhitungan tersebut mengacu pada kriteria syarat bagi data di dalam analisis faktor, penentuan indikator-indikator dalam *Anti Image Correlation*, dan penjelasan mengenai besarnya varian yang dijelaskan oleh faktor, *Rotated Component* merupakan perhitungan

metode menggunakan *varimax* dan *quartimax*, hasil perhitungan di atas yang merupakan hasil rotasi baik *varimax* dan *Quartimax*, di mana hasil tersebut yang merupakan pengolahan data secara rotasi *varimax* dan *quartimax* dari indikator-indikator budaya organisasi akan di cluster ke dalam 3 (tiga) cluster, di mana terdiri dari *Constructive Cluster*, *Passive or Defensive cluster*, *Aggressive cluster*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden sebagai berikut: laki-laki sebanyak 26 orang dan perempuan 11 orang, dengan range umur > 25 tahun berjumlah 7 orang, 25 – 35 sebanyak 25 orang, sedangkan berumur 35 – 50 tahun sejumlah 5 orang, dan 35 – 50 tahun berjumlah 5 orang, selain itu karakteristik dilihat dari pendidikan di mana dari pendidikan yang dikategorikan dari SMA/SMK, Diploma III, dan Strata 1 (S1) serta Strata 2(S2) yang masing-masingnya dengan presentasi 81%, 11%, 8% dan untuk Strata 2 (tidak ada), selain itu dilihat dari masa kerja 1 (satu) tahun dengan jumlah 20 orang, masa kerja 1-5 tahun berjumlah 13 orang, masa kerja 5-10 tahun berjumlah 3 orang, masa kerja 10-15 tahun berjumlah 1(satu) orang.

Adapun pada hasil dan pembahasan dimana proses pengujian Analisis Faktor, di

mana dalam analisis faktor ini dilakukan untuk menjelaskan seminimal mungkin faktor yang memberikan korelasi untuk indikator-indikator yang akan diobservasi, adapun tahap – tahap yang dapat dijelaskan sebagai berikut : perhitungan matrix korelasi, penentuan indikator-indikator dalam *anti image correlation*, *total variance explained*, *rotated component matrix*

Perhitungan Matrix Korelasi

Di mana pada tahapan ini akan dijelaskan korelasi matrix antara indikator yang akan di observasi, di mana ukuran yang bisa digunakan untuk kriteria yang disyaratkan dengan menggunakan Kaiser – Meyer Olkin (KMO) [Widarjono, 2015]

Tabel 1 Kaiser – Meyer Olkin and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,761
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	201,15
Df	66
Sig	0

Secara umum ukuran ataupun nilai KMO harus diperhatikan, di mana batas yang paling aman untuk nilai Kaiser – Meyer Olkin adalah 0,80, namun di atas nilai 0,50 untuk nilai KMO masih bisa dijadikan penentu bagi analisis faktor sedangkan untuk nilai Barlett's Test di mana menunjukkan nilai tingkat signifikan (sig : 0,000), maka dari tabel nilai di atas maka dapat disimpulkan bahwa KMO MSA lebih besar dari 0,5 dan *Barlett's Test of Sphericity* nilai signifikan(0.000) maka memenuhi persyaratan kecukupan

untuk persyaratan analisis faktor [Widarjono, 2015].

Penentuan Indikator-indikator dalam Anti Image Correlation

Dalam penentuan indikator-indikator yang sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan untuk dilanjutkan dalam analisis faktor di mana dapat dilihat dari nilai kecukupan dari pengukuran sampel atau MSA di mana jika nilai MSA > 0,5 maka dapat dinyatakan bahwa indikator tersebut layak dan dapat dilanjutkan untuk perhitungan selanjutnya

Tabel 2. Anti – Image Matrics

No	Indikator	Nilai Anti - Image Correlation
1	Kebebasan dalam berkarir	0,707a
2	Evaluasi dan Pengontrolan	0,782a
3	Sistem Monitoring	0,832a
4	Inovasi	0,891a
5	Pemanfaatan IT dan Metode Baru	0,700a
6	Peluang Peningkatan Kinerja	0,714a
7	Loyalitas dan kepercayaan	0,776a
8	Pengembangan Diri	0,754a
9	Transparansi dan keterbukaan	0,728a
10	Perubahan	0,732a
11	Kepedulian dan Empati	0,803a
12	Pelayanan	0,702a

Dari gambaran tabel di atas dapat dilihat dari nilai MSA di mana nilai tersebut yang membentuk garis diagonal memiliki nilai MSA > 0,5 di mana indikator tersebut memiliki kecukupan untuk diproses tahap selanjutnya, dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator budaya organisasi yakni kebebasan dalam berkarir, evaluasi dan pengontrolan, system monitoring, inovasi, pemanfaatan IT dan metode baru, peluang peningkatan ki-

nerja, loyalitas dan kepercayaan, pengembangan diri, transparansi dan keterbukaan, per-ubahan, kepedulian dan empati, pelayanan, dari data di atas dapat dijelaskan bahwa indikator MSA di atas >0.5 dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator memenuhi persyaratan dan dapat diproses untuk tahap berikutnya.

Total Variance Explained

Di mana perhitungan ini menjelaskan tentang besarnya varian yang dijelaskan oleh faktor- faktor dari budaya organisasi.

Tabel 2. Anti – Image Matrics

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,786	48,213	48,213	5,786	48,21	48,213	3,028	25,23	25,234
2	1,181	9,845	58,057	1,181	9,845	58,057	2,612	21,77	47,003
3	1,059	8,822	66,88	1,059	8,822	66,88	2,385	19,88	66,88
.	0,897	7,479	74,359						
5	0,807	6,724	81,083						

Lanjutan tabel 2. Anti – Image Matrics

Component	Initial Eigenvalues	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
6	0,57	4,752	85,835				
7	0,449	3,739	89,574				
8	0,386	3,214	92,788				
9	0,336	2,803	95,591				
10	0,234	1,948	97,538				
11	0,196	1,634	99,172				
12	0,099	0,828	100				

Pada tampilan tabel di atas di mana kita dapat melihat dari total Initial Eigenvalues jika nilai total initial Eigenvalues besar dari 1 maka besarnya varian dapat disimpulkan oleh faktor yang dibentuk, dan faktor tersebut dapat menjelaskan indikator dengan baik sehingga diikuti sertakan dalam pembentukan indikator, dari nilai variasi yang dijelaskan di atas bahwa nilai total sebesar 5,786, 1,181, dan 1,059 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor tersebut dapat menjelaskan indikator dengan baik. Jika dilihat tabel di atas di mana dapat diketahui seberapa besar faktor yang dapat dijelaskan varian indikator yang ada, di mana jika dilihat dari 12 (dua belas indikator) tersebut dijadikan tiga (3) faktor yang ada, maka di mana ketiga

faktor yang ada tersebut mampu menjelaskan sebesar 66,88%, di mana terdiri atas 48,213% untuk faktor pertama, 9,845 % untuk faktor kedua, 8,882% untuk faktor ketiga, di mana dijelaskan bahwa varian indikator sebesar 66,88% di mana angka ini cukup besar karena mampu menjelaskan varian indikator sebesar 66,880% dan menjelaskan lebih dari 50% varian tersebut

Rotated Component Matrix

Adapun *Rotated Component* merupakan metode rotasi yang di mana hasil metode rotasi menggunakan *varimax* dan *quartimax*, di mana setelah didapatkan hasil Rotasi maka dapat akan terlihat indikator-indikator yang termasuk faktor pertama, faktor kedua ataupun faktor ketiga dan seterusnya, berikut akan ditampilkan hasil *Rotated Component Matrix*

Tabel 3. Rotated Component Matrix
Rotated Component Matrixa
Component

Indikator	1	2	3
Kebebasan dalam berkarir	0,034	0,144	0,829
Evaluasi dan Pengontrolan	-0,068	0,683	0,529
Sistem Monitoring	0,58	0,617	0,274
Inovasi	0,587	0,089	0,425
Pemanfaatan IT dan Metode Baru	0,865	0,096	0,121
Peluang Peningkatan Kinerja	0,434	0,492	0,234
Loyalitas dan kepercayaan	0,542	0,377	0,417
Pengembangan Diri	0,346	0,081	0,645
Transparansi dan Keterbukaan	0,755	0,426	0,091
Perubahan	0,461	0,63	0,242
Kepedulian dan empati	0,42	0,218	0,661
Pelayanan Perusahaan	0,176	0,843	-0,016

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Adapun dari hasil olahan data diatas maka dari indikator tersebut dapat direduksi menjadi tiga general *cluster* :

1. *Cluster* pertama di mana dapat dijelaskan bahwa pada cluster ini dikategorikan ke dalam *Constructive Cluster* terdiri atas indikator-indikator diantaranya: *Constructive Cluster* ini diantaranya inovasi, pemanfaatan IT dan perencanaan metode baru, loyalitas dan kepercayaan anggota terhadap organisasi serta keterbukaan dan kejelasan dalam segala kegiatan operasional perusahaan
2. *Cluster* kedua di mana untuk dikategorikan ke dalam *Cluster Passive or Defensive cluster* indikator-indikator diantaranya adalah : kegiatan evaluasi

dan pengontrolan, system monitoring, peluang peningkatan kerja, perubahan, dan pelayanan perusahaan

3. *Cluster* ketiga di mana dikategorikan ke dalam *Cluster Aggressive cluster* diantaranya adalah kebebasan dalam berkarir, pengembangan diri karyawan, dan empati

Dari hasil penelitian di atas maka dapat digambarkan pengelompokkan berdasarkan tiga (3) *cluster* yakni *Constructive Cluster*, *Passive or Defensive cluster*, *Aggressive cluster* di mana dalam setiap clustering terdiri atas indikator-indikator budaya organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan pengolahan dan perhitungan serta analisis data yang telah

dilakukan, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa indikator budaya organisasi direduksi menjadi menjadi 3 (tiga) general *cluster* yang dikategorikan ke dalam *Constructive Cluster* diantaranya inovasi, pemanfaatan IT, perencanaan metode baru, loyalitas, kepercayaan, serta transparansi, dan ketebukaan dalam segala kegiatan operasional perusahaan, cluster kedua yang dikelompokkan ke dalam *passive or defensive cluster* di mana terdiri atas indikator-indikator diantaranya adalah evaluasi dan pengontrolan, system monitoring, peluang peningkatan kerja, perubahan dan pelayanan perusahaan, sedangkan Faktor ketiga yang dikategorikan dalam cluster *Aggressive cluster* dengan indikator-indikator diantaranya kebebasan berkarir, mengembangkan diri, dan menumbuhkan rasa empati.

Jika dilihat hasil *Extraction Sums of Squared Loadings*, dimana diketahui bahwa faktor-faktor yang meliputi 12 (duabelas) indikator mampu menjelaskan secara keseluruhan varian indikator sebesar 66,88 %, dan jika dibagi dalam 3 (tiga) faktor, maka 3 (tiga) faktor atau 3 (tiga) general *cluster*, yang terdiri faktor

atau *cluster constructive cluster* sebesar 48,213%, *cluster passive or defensive* sebesar 9,845%, dan *cluster aggressive cluster* sebesar 8,882%

Prospek pengembangan hasil penelitian ke depannya di mana diharapkan hasil tersebut dapat dijadikan masukan bagi perusahaan terutama PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta, dalam proses pengidentifikasian dan penentuan pelaksanaan faktor-faktor budaya organisasi di mana diarahkan untuk peningkatan kinerja karyawan yang mana dalam faktor-faktor tersebut yang dibagi menjadi 12 (dua belas) indikator yang dikelompokkan dalam *constructive cluster*, *cluster passive or defensive*, dan *aggressive cluster*, adapun penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan adalah pengembangan untuk faktor-faktor budaya organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi dalam proses peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi dari indikator-indikator yang seharusnya ditingkatkan dan dievaluasi di mana juga disesuaikan dengan permasalahan yang terjadi diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Bitsani E. 2013. Theoretical approaches to the organizational culture and the organizational climate: Exploratory research

examples and best policies in health care services. 1: 48–58.

Haan J De, Jansen D. 2011. DNB Working Paper: Corporate Culture and Behaviour A Survey. The Netherlands.

- Idrus MS. 2013. The Influence of Work Culture , Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta , Indonesia. 9: 49–54. James M, Kisii POB, Nyongesa WJ, Kisii POB. 2012. The Impact of Organisational Culture on Performance of Educational Institutions. 3: 211–217.
- Matkó A, Takács T. 2017. Examination Of The Relationship Between Organizational Culture And Performance. *Int Rev Appl Sci Eng* 8 8: 99–105.
- Rovithis M, Linardakis M, Merkouris A, Philalithis A. 2016. Organizational culture of physicians on the island of Crete. He.
- Sackman S. 2011. Culture and Performance, in Ashkanasy, N.M, C.P.M. Wilderom and M.F. Peterson(eds) *The Handbook of Organizational Culture and Climate*, 2nd Editio. London: Sage.
- Widarjono A. 2015. Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS, II. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. p: 197-207