

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANWIL VII BEA DAN CUKAI SURABAYA.

Oleh : MUHAMMAD ISNAINI FATHURAHMAN

Tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Direktorat jenderal Bea dan Cukai khususnya di lingkungan Kanwil VII Bea dan Cukai Surabaya adalah melakukan reorganisasi serta pembentukan budaya organisasi menjadi lebih kondusif dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa kepabeanan maupun cukai sesuai dengan konsensus Undang-undang No 10 dan 11 Tahun 1995 tentang reorganisasi fungsi dan peran Bea dan Cukai secara penuh. Peran serta organisasi Bea dan Cukai dalam masa pembangunan saat ini sangatlah penting dan bahkan bisa dikatakan sebagai ujung tombak pembangunan, mengingat dengan fungsinya sebagai aparat dalam pengakuan fiskal dari sektor Bea dan Cukai sangat penting dalam rangka pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan. Berdasarkan kajian dari beberapa literatur mengenai budaya organisasi, didapatkan bahwa budaya organisasi memiliki unsur-unsur yang meliputi nilai organisasi (X1), lingkungan (X2), dan kepemimpinan (X3) dan juga berdasarkan pendapat Heskett dan Kotter ketiga unsur tersebut menjadi tiga perspektif besar budaya organisasi yang sangat berperan dalam memberikan kontribusi untuk peningkatan kinerja. Adapun perspektif tersebut meliputi: budaya kuat, kecocokan budaya dan budaya berubah. Penelitian menggunakan sampel 100 karyawan, yang diambil secara acak. Variabel bebas penelitian (nilai organisasi, lingkungan, dan kepemimpinan) diukur melalui tingkat persepsi karyawan terhadap indikator-indikator variabel tersebut dengan skala interval lima jenjang (skor 1 sampai 5). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, yang selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk menganalisis data digunakan statistik deskriptif rata-rata hitung, model regresi berganda, uji F dan uji t parsial. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi Kanwil Bea dan Cukai Surabaya mencerminkan budaya kuat (rata-rata 3,55), derajat yang kuat pada aspek kecocokan dengan lingkungan (rata-rata 3,74) dan kepemimpinan yang menekankan perubahan budaya (rata-rata 3,53). Berdasarkan hasil uji F (uji simultan), variabel-variabel budaya organisasi, yaitu: nilai organisasi (X1, lingkungan (X2), dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Bea dan Cukai Surabaya, yang ditunjukkan $F_{hitung} = 43,3972$ dengan signifikansi $F = 0,0000$ & $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan besarnya pengaruh tersebut secara bersama-sama dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Kanwil Bea dan Cukai sebesar 57,57% ($R^2 = 0,5757$), dan sisanya 42,43% dipengaruhi oleh variabel bebas diluar model (ei). Berdasarkan hasil uji t parsial disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Bea dan Cukai Surabaya, karena diperoleh F_{hitung} signifikan di bawah 0,05. Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui variabel nilai organisasi (X1) memiliki pengaruh terbesar dalam menjelaskan kinerja karyawan di, Kanwil Bea dan Cukai Surabaya, karena memiliki koefisien determinasi parsial (r^2) terbesar.