

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Putra Sinar Permaja  
(South Quarter)**

**Wiyanto<sup>1</sup>, Muhamad Idruss<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

<sup>1</sup>dosen01840@unpam.ac.id\*

\*Korespondensi Penulis

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan budaya organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan, Kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh karyawan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). Jumlah sampel dalam penelitian ini 59 karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Uji validitas isi dan konstruk dilakukan untuk menguji kevalidan instrument penelitian. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan intrumen penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan bantuan *software SPSS Versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan dan kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh karyawan menunjukkan hasil yang baik. Hasil pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai konstanta (a) adalah 7,950 dapat diartikan jika budaya organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 7,950. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (b) bernilai positif yaitu 0,639. Artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,639. Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 5,693 > t_{tabel} 1,672029$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh karyawan PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter).

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Kinerja

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the application of organizational culture perceived by employees, employee performance perceived by employees and the influence of organizational culture on employee performance. This study uses explanatory research methods with a quantitative approach. Research location at PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). The number of samples in this study was 59 employees. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires. The content validity and construct test was conducted to test the validity of the research instrument. Reliability testing is done to test the reliability of research instruments. The data obtained are then carried out the descriptive analysis and inferential statistical analysis with the help of SPSS software. The results showed that the application of organizational culture perceived by employees and employee performance perceived by employees showed good results. The test results using a significance level of 0.05, the constant value (a) is 7.950 can be interpreted if the organizational culture value is 0, then the employee's performance is 7.950. The Regression coefficient value of organizational culture variable (b) is positive which is 0.639. This means that every increase in organizational culture by 1, then employee performance will also increase by 0.639. The results of testing the hypothesis note that the value of  $t$ -arithmetic  $5.693 > t$ -table  $1.672029$  then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning there is an influence between organizational culture on the performance perceived by employees of PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter).*

**Keywords:** Culture Organization; Performance

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebab, seberapa canggih perkembangan teknologi informasi tidak akan pernah mampu menggantikan peran dan posisi manusia seutuhnya. Dengan demikian SDM perlu dikelola dengan tepat.

Di perusahaan SDM biasanya dikenal dengan sebutan karyawan. Karyawan adalah aktor sosial yang mencari budaya perusahaan yang paling sesuai dengan kepentingan diri mereka sendiri; karenanya, mereka lebih berkomitmen pada organisasi khususnya dalam hal pengembangan karyawan dan keharmonisan sosial (IpKin Anthony Wong and Jennifer Hong Gao, 2014: 500). Sebuah studi menemukan bahwa ada hubungan antara persepsi individu tentang budaya organisasi dan kesediaan individu untuk mengadopsi teknologi (James Melitski, et al, 2010: 546).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lam berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2011:2). Menurut Torreão (2007), dalam studi organisasi, istilah budaya organisasi berawal pada teori kontingensi struktural, ketika Lawrence & Lorsch (1973) mencoba menunjukkan bagaimana perusahaan harus berbeda untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan eksternal, beradaptasi dengan kemungkinan baru. Dalam perspektif ini, budaya dipandang sebagai instrumen untuk perbaikan organisasi, dan konsepnya lebih terkait dengan gerakan pengembangan organisasi (Baird & Harrison, 2017). Budaya organisasi adalah perekat sosial yang menyatukan orang dan membuat mereka merasa menjadi bagian dari pengalaman organisasi (Ana Paula Bezerra Pinheiro, et al, 2017: 3).

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatife menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi kuat, nilai-nilai bersama biasanya dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh orang yang ada diperusahaan. Karena, budaya organisasi yang kuat dan positif sangat mempengaruhi perilaku, pola kerja, efektifitas kinerja karyawan, serta persepsi pelanggan perusahaan.

Para pemimpin harus menilai secara kritis untuk memastikan penerapan budaya yang sesuai (Sherrie Pafford, 2018: 1). Budaya organisasi menjadi faktor penting dalam membangun dan memperkuat manajemen pengetahuan dalam organisasi (Rajnish Kumar Rai, 2011: 779). Pengetahuan sebagai sumberdaya yang unik dan sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya (Visvalingam Suppiah and Manjit Singh Sandhu, 2011: 462). Fungsi budaya organisasi diantaranya akan menjadi pembeda dengan organisasi lainnya, membawa rasa identitas bagi pemilik budaya, dapat meningkatkan komitmen dan kemandirian sosial. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang menyatukan orang dan membuat mereka merasa menjadi bagian dari pengalaman organisasi (Linet Njeri Wambui, 2017: 1). Budaya organisasi secara signifikan terkait dengan keunggulan bisnis (Rassel Kassem, et al, 2019: 117).

Budaya ditemukan berdampak pada berbagai proses dan kinerja organisasi (Siew Kim Jean Lee and Kelvin Yu, 2004: 340). Jika ingin meningkatkan kinerja dapat mempertimbangkan untuk berfokus pada penguatan dimensi budaya yang mungkin terkait dengan setiap bidang operasi (W. Brady Boggs and Dail L. Fields, 2010: 305). Keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (SUharno, dkk, 2017: 950).

beberapa studi menjelaskan faktor budaya dapat memberikan penjelasan parsial untuk tingkat efektivitas kinerja (Kalu N. Kalu, 2019: 123). *People Centricity* dan *Global Ambition*, ditemukan memiliki tingkat asosiasi yang sangat tinggi dengan budaya organisasi (Terrill L. Frantz and Ajay K. Jain, 2017: 746). Ada hubungan yang signifikan secara statistik antara budaya organisasi pada sistem informasi akuntansi dan kinerja perusahaan (Amoako Kwarteng and Felix Aveh, 2018: 675). Sehingga diperlukan lebih banyak penelitian untuk menguji teori yang ada dan mengembangkan teori baru di masa depan (Kuotsai Tom Liou and Qian Hu (2019: 114).

PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) merupakan perusahaan di bawah naungan induk perusahaan yaitu Intiland Tbk. Intiland fokus pada memberikan pelayanan kebutuhan hidup masyarakat Indonesia dengan menyediakan tempat tinggal, gedung perkantoran, ritel, kawasan industri, dan masih banyak lagi. Berbagai gedung ikonik telah Intiland kembangkan, seperti Intiland Tower yang dirancang oleh arsitek kenamaan Paul Rudolph, serta kondominium tepi pantai Regatta dan perkantoran terpadu

Putra Sinar Permaja (South Quarter) yang merupakan hasil karya Tom Wright, arsitek burj Al Arab. Intiland juga telah membangun beberapa kawasan pemukiman prestisius dan ramah lingkungan dikota-kota besar seperti Jakarta dan Surabaya untuk anda yang menyukai kenyamanan hidup berkelas.

Menjadi sebuah kajian yang menarik untuk ditelusuri terkait budaya perusahaan PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) dan kinerja karyawan serta pengaruhnya.

### **Budaya Organisasi**

Keseluruhan pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat serta kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai bagian dari anggota masyarakat lazimnya disebut sebagai budaya (Tumanggor, 2010:22). Sehingga budaya dapat dalam berbagai bentuk yakni *culture system*, *social system*, dan *artefak*.

Budaya organisasi juga dikatakan sebagai sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu ditransformasikan (Riani, 2011:6).

Budaya organisasi ada dan melekat pada diri karyawan, ada dan tercermin dalam organisasi, ada secara otomatis serta dapat pula dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan. Budaya dapat menjadi DNA perusahaan sehingga penting untuk dipelajari. Sebab, budaya adalah akar dan dasar perusahaan, di luar elemen individu / personil (Sherrie Pafford, 2018: 1). Walaupun budaya juga sebagian melekat di dalam individu. Serta budaya muncul karena ada individu.

Budaya organisasi menjadikan setiap organisasi mempunyai kepribadian yang khas (Carrel, et al, 1997) dalam M. Arifin (2010:111). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004:68). Sehingga ada hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi (Denison, 2000:168). Hal ini dikarenakan budaya organisasi menyangkut keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi.

Nilai budaya organisasi terkait dengan masalah pencapaian suatu organisasi, termasuk ke dalam nilai adalah ideologi, cita-cita, keyakinan (Koentjaraningrat, 1999). Budaya organisasi dapat dimanfaatkan untuk mendorong dalam peningkatan bisnis (Kumaraguru, 2017: 403). Sehingga perlu menyadari perbedaan dan persamaan yang diidentifikasi untuk mengelola keanekaragaman budaya secara efektif (Martin Jaeger, et al, 2017: 1051). Namun, budaya juga dapat menjadi salah satu faktor penghambat dalam menghadapi berbagai perubahan (Robbins, 2010 : 155).

Selain itu, budaya organisasi juga memegang beberapa peran misalnya: (1) menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya; (2) emberikan ciri identitas bagi anggota organisasi; (3) empermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu; (3) meningkatkan kemantapan sistem sosial; (4) emandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali) (Tika, 2006:25).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance*. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Jadi bukan bakat itu sendiri. Kinerja juga didefinisikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) (Mangkunegara, 2012:9).

Nawawi (dalam Widodo, 2015:131) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi.

Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana dan prasarana, 10) teknologi, dan 11) kesempatan berprestasi (Widodo, 2015:133). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015:133) membahas mengenai kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai didalamnya: yakni Faktor

kemampuan (*ability*) dan Faktor motivasi.

Penilaian kinerja dalam MSDM memegang peranan yang penting. Sebab, hasil penilaian kinerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kegiatan standar penilaian, besarnya upah/gaji, evaluasi jabatan, klarifikasi serta peranan suatu jabatan. Para penulis menemukan asumsi bahwa dari evaluasi kinerja memiliki pengaruh kuat pada alokasi imbalan (Ankur Nandedkar and Roger S. Brown, 2018: 315). Oleh karena itu, penilaian kinerja hendaknya dilaksanakan secara obyektif, terukur, transparan, akuntabel dan sistematis.

Menurut Dessler (2003) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan.
- b. Kuantitas pekerja, meliputi: volume keluaran, dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi

Menurut Werther dan Davis (dalam Donni, 2016:272) tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi diantaranya; (1) peningkatan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penempatan; (4) kebutuhan pengembangan dan pelatihan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) prosedur perekrutan; (7) kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi; (8) kesempatan yang sama bagi karyawan; (9) tantangan eksternal; dan (10) sebagai umpan balik.

Perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Rating Scale*, metode *Work standard*, metode *Critical Incidents*, metode *Essay*, metode *Ranking*, metode *Forced distribution*, dan metode *Behaviourally anchored rating scales (BARS)* (Widodo, 2015:147).

### Paradigma dan Hipotesis Penelitian

Paradigma penelitian dijadikan sebagai salah satu dasar acuan peneliti dalam merumuskan hipotesis penelitian. Di bawah ini adalah gambar paradigam penelitian ini:



Gambar 1. Paradigma penelitian

Berdasarkan gambar paradigam penelitian di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

**H<sub>0</sub>** = Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter).

**H<sub>a</sub>** = Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter).

### METODE

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter) Jl. R.A Kartini, Kav 8, Cilandak, Jakarta Selatan. Periode penelitian pada bulan Oktober 2018 hingga bulan Mei 2019.

#### Populasi dan sampling

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2003, 108). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter) yang berjumlah 143 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan jumlah populasi kemudian dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 karyawan. Agar diperoleh keseimbangan, peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dijadikan anggota sampel maka peneliti melakukan teknik *probability sampling*.

## Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Metode pengumpulan data meliputi:

- Wawancara, wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter).
- Dokumentasi, metode dokumentasi dilakukan peneliti untuk mengumpulkan berbagai referensi yang terkait dengan penelitian. Dokumen-dokumen yang dikumpulkan diantaranya, artikel ilmiah yang termuat di dalam jurnal ilmiah baik local, nasional maupun internasional, buku-buku referensi cetak maupun online, dan dokumen-dokumen yang ada di PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter) misalnya dokumen profil perusahaan, data absensi kinerja karyawan serta dokumen lain yang relevan.
- Observasi, metode observasi dilakukan peneliti untuk mengetahui gambaran secara langsung tentang budaya yang ada dan yang sudah ditransformasikan serta kinerja karyawan di PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter).
- Kuesioner, metode kuesioner dilakukan untuk menggali data persepsi karyawan terhadap budaya organisasi di perusahaan dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang kemudian disebar kepada karyawan untuk diisi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Prasyarat Penelitian

#### Uji Validitas

##### a. Uji *construct validity*

Hasil uji validitas konstruk dihasilkan 18 item pernyataan. 18 item pernyataan tersebut terdiri atas 10 item pernyataan dari variabel budaya organisasi dan 8 item pernyataan dari variabel kinerja karyawan. Untuk menghasilkan pernyataan tersebut, langkah yang ditempuh adalah dengan cara menyusun butir-butir instrument berupa pernyataan atau pertanyaan berdasarkan variabel yang diteliti, kemudian dijabarkan kedalam dimensi pengukuran, indikator pernyataan/pertanyaan hingga terbentuk pernyataan. Tabel di bawah ini merupakan operasional variabel menjadi pernyataan setelah dilakukan uji validitas konstruk.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Konstruk Instrumen Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Ket
Budaya Organisasi	Inisiatif	individu dalam kebebasan mengemukakan pendapat.	Apabila menemukan masalah karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat	Valid
		Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk menyelesaikannya secara mandiri dengan baik.	Valid
	Integrasi	Kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan	Penyelesaian pekerjaan dengan melibatkan beberapa bagian dan dilaksanakan secara terkoordinasi.	Valid
		Komunikasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Pelaporan pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi dilaksanakan Secara terkoordinasi.	Valid
<i>Integrity</i> (integritas)	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan	Pelaksanaan pekerjaan selalu dilaksanakan dengan transparan dimana ketentuan formal dan	Valid	

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Ket
		pekerjaan yang diberikan	material diinformasikan pada semua karyawan	
		Pentingnya konsistensi dalam peraturan	Dalam melayani, karyawan selalu konsisten dalam penerapan ketentuan yang berlaku misalnya adanya perlakuan yang sama pada setiap tenant.	Valid
<i>Commitment</i> (komitmen)		1.Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara tuntas sesuai dengan job desknya	Valid
		2.karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontrak.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontrak	Valid
<i>Sincerity</i> (ketulusan)		Ketulusan karyawan terhadap gaji yang diberikan.	Karyawan menerima dengan tulus berapapun gaji yang diberikan tanpa menggerutu	Valid
		Ketulusan karyawan bekerja jika tidak ada pimpinan.	Karyawan tetap menunjukkan kinerjanya dengan baik walaupun pimpinan tidak melihatnya, sebab pekerjaan yang dilakukan adalah sudah menjadi kewajiban dan bagian dari ibadah	Valid

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Konstruk Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Ket
Kinerja Karyawan	Prestasi kerja	Produktifitas dalam bekerja	Karyawan setiap hari menunjukkan hasil kerjanya dengan baik	Valid
		Rasa tanggung jawab yang tinggi	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	Valid
Kedisiplinan		Mematuhi peraturan di perusahaan	Karyawan selalu taat pada peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	Valid
		Memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam perusahaan	Karyawan selalu tepat waktu dalam kehadiran atau absensi	Valid
Kerjasama		Kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	Karyawan mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas tertentu	Valid
		Karyawan mau menerima kritik dan saran dari orang lain dalam bekerja	Kesediaan untuk menerima masukan pendapat dari rekan kerja dalam satu tim	Valid

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Ket
	Tanggung jawab	Pengakuan terhadap hasil kerja	Karyawan hanya mengakui setiap pekerjaan yang memang dilakukannya serta siap menerima apapun hasilnya.	Valid
		keberanian dalam menghadapi masalah	Karyawan berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan, baik itu yang berupa kesalahan administratif maupun dalam bentuk material	Valid

### b. Hasil Uji *content validity*

Hasil uji validitas instrument penelitian atas variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan cara menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Kemudian hasil perhitungan dilakukan perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%), bila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil hitungan tersebut, diketahui hasil uji validitas instrument penelitian ini sebagaimana pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi				Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan			
No	r hitung	r tabel	Keputusan	No	r hitung	r tabel	Keputusan
Pert.1	0,44	0,26	Valid	Pert.1	0,61	0,26	Valid
Pert.2	0,31	0,26	Valid	Pert.2	0,55	0,26	Valid
Pert.3	0,49	0,26	Valid	Pert.3	0,46	0,26	Valid
Pert.4	0,30	0,26	Valid	Pert.4	0,51	0,26	Valid
Pert.5	0,52	0,26	Valid	Pert.5	0,60	0,26	Valid
Pert.6	0,46	0,26	Valid	Pert.6	0,37	0,26	Valid
Pert.7	0,48	0,26	Valid	Pert.7	0,51	0,26	Valid
Pert.8	0,54	0,26	Valid	Pert.8	0,56	0,26	Valid
Pert.9	0,35	0,26	Valid				
Pert.10	0,53	0,26	Valid				

Sumber: Hasil olah data penelitian 2019

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (kehandalan) terhadap pertanyaan atau pernyataan yang merupakan indikator dari kedua variabel. Butir kuesioner dikatakan *reliable* (handal) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar  $\geq 0,05\%$  atau (5%). Setiap variabel diterjemahkan kedalam 10 butir pertanyaan atau pernyataan. Hasil uji reliabilitas variabel X (Budaya Organisasi) menunjukkan hasil yang reliabel karena nilai hitung r lebih besar dari pada nilai r *table product moment* yaitu  $0,55 > 0,26$ . Hasil uji reliabilitas variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan hasil reliabel karena nilai hitung r lebih besar dari pada nilai r *table product moment* yaitu  $0,52 > 0,26$ .

### Budaya Organisasi PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter)

Secara konseptual, budaya organisasi mengacu kepada nilai-nilai umum, kepercayaan, norma dan perilaku yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi juga meliputi simbol-simbol yang muncul dalam bentuk logo, seragam, upacara-upacara, design gedung dan sebagainya. Budaya organisasi penting dalam bahasan teori organisasi karena budaya organisasi mempengaruhi semua aspek operasional organisasi seperti bagaimana tujuan dirumuskan, bagaimana pekerjaan dibentuk, bagaimana hubungan personal, dan bagaimana perilaku budaya kerja organisasi.

Hasil observasi Nampak bahwa budaya organisasi PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter) juga tercermin pada visi, misi tujuan organisasi, seragam yang dipakai karyawan dalam bekerja, standart operasional kerja, sistem kerja, struktur organisasi, bentuk gedung dan seluruh hal yang ada didalam gedung, dan lain sebagainya. Budaya organisasi tersebut menjadi pembeda dengan organisasi-organisasi di luar PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter).

Sedangkan budaya organisasi yang dipersepsikan karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebar peneliti. Kuesioner yang disebar meliputi 5 dimensi pengukuran yaitu inisiatif, integrasi, komitmen, integritas dan ketulusan. Masing-masing dimensi pengukuran dijabarkan kedalam bentuk indikator pengukuran dan masing-masing dimensi pengukuran menghasilkan 2 (dua) item pernyataan.

Budaya Organisasi yang diterapkan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) mendapat respon yang baik dari karyawan, penulis menyimpulkan didasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 59 orang dari 10 pertanyaan.

Hasil dari pertanyaan tersebut Sangat Setuju (SS) berjumlah 188 orang dengan presentase (31,8), Setuju (S) berjumlah 337 dengan presentase (57,1), Ragu-ragu (R) berjumlah 53 dengan presentase (8,9), Tidak Setuju (TS) berjumlah 11 dengan presentase (1,8) dan Sangat Tidak Setuju (STS) berjumlah 1 dengan presentase (0,1). Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif yang diterapkan oleh PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) telah dilakukan dengan baik, hal ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil data penelitian, responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju adalah 89,8%. Untuk meningkatkan komunikasi perlu mempertahankan sikap rendah hati antara pemimpin dan karyawan.

### Deskripsi Kinerja Karyawan PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter)

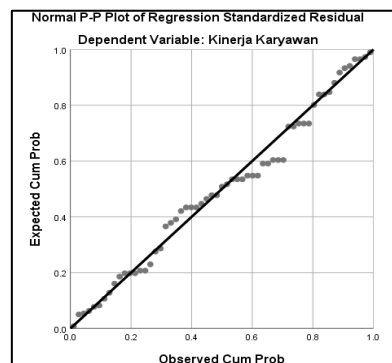
Kinerja adalah suatu tampilan/keadaan yang teramati pada periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh berbagai hal baik secara intern maupun ekstern dengan memanfaatkan berbagai sumberdaya. Kinerja karyawan Karyawan PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter) yang dipersepsikan oleh karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut. Kuesioner Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) mendapat respon yang baik dari karyawan, penulis menyimpulkan didasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 59 orang dengan 8 pertanyaan.

Hasil dari pertanyaan tersebut Sangat Setuju (SS) berjumlah 231 dengan presentase (39,1), Setuju (S) berjumlah 181 dengan presentase (30,6), Ragu-ragu (R) berjumlah 49 dengan presentase (8,3), Tidak Setuju (TS) berjumlah 10 dengan presentase (1,7) dan Sangat Tidak Setuju (STS) berjumlah 1 dengan presentase (0,1). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) telah dilakukan dengan baik, hal ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil data penelitian, responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju adalah 89,8%. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kualitas kerja dan kuantitas kerja antara pemimpin dan karyawan.

### Uji Asumsi Klasik Regresi

#### 1. Hasil uji normalitas residual

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot*. Hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada output hasil regresi dengan sebagai berikut:



**Gambar. 2** grafik Normal P-P Plot of regression standardized

**Sumber:** Hasil olah data

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of regression standardized di atas, diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.



**2. Hasil uji auto korelasi**

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi biasanya muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan problem autokorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Dengan menggunakan uji *Durbin-Watson (DW test)* diketahui data sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji auto korelasi

<i>Durbin-Watson (DW test)</i>										
<i>Model Summary<sup>b</sup></i>										
Mo del	R	Adjusted R Squar e	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.351	2.52164	.362	32.407	1	57	.000	<b>1.428</b>

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

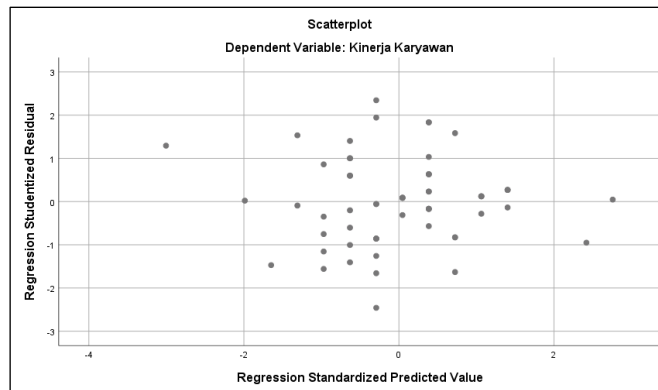
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Hasil output olah data

Berdasarkan output hasil olah data peneliti dengan menggunakan SPSS sebagaimana terlihat pada gambar tabel di atas, dapat diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 1.428. Dengan menggunakan kriteria  $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi. Maka, Nilai DL dan DU dapat diperoleh dari tabel statistik *Durbin Watson*, dengan  $n=59$  dan  $k=1$ , didapat nilai  $DL = 1,5446$  dan  $DU = 1,6134$ . Jadi  $4-DU = 2,3866$  dan  $4-DL = 2,5446$ . Karena nilai DW terletak antara  $DW < DL$  ( $1.428 < 1,5446$ ), maka hasilnya  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi pada model regresi.

**3. Hasil uji heterokedasitas**

Uji heterokedasitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedasitas dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 3.** Grafik Plot Untuk Uji Heterokedasitas

**Sumber:** Hasil output olah data

Dengan demikian dapat diketahui dari output data tersebut titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Hasil Analisis Regresi**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X) terhadap pengaruh variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dibawah ini menyajikan resume hasil regresi linear sederhana.

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.351	2.52164	.362	32.407	1	57	.000	1.428

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Hasil output olah data penelitian dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, *R Square* ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini kemudian diubah ke dalam bentuk persen, yang artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,362 artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

*Adjusted R Square*, adalah R Square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,351. ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* digunakan untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen. *Standard Error of the Estimate*, adalah ukuran kesalahan prediksi, nilai sebesar 2,52164. Artinya kesalahan dalam memprediksi kinerja karyawan sebesar 2,52164.

Hasil uji regresi ditunjukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 7,950 + 0,639 X$ , arti dari angka-angka ini adalah nilai konstanta (a) adalah 7,950. ini dapat diartikan jika Budaya Organisasi nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 7,950. Nilai koefisien regresi variabel X (b) bernilai positif yaitu 0,639. Artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,639. Hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} 5,693 > t_{tabel} 1,672029$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter).

## SIMPULAN

### Simpulan

1. Penerapan budaya organisasi (X) pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden terhadap penerapan budaya organisasi yang diukur dengan menggunakan indikator integritasi, integritas, komitmen, dan ketulusan yang dibuktikan dengan hasil kuesioner, rpondengn yang mengisi sangat setuju dan setuju adalah 89,8%.
2. Kinerja karyawan (Y) pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden terhadap persepsi kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan indikator kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab yang dibuktikan dengan hasil kuesioner, rpondengn yang mengisi sangat setuju dan setuju adalah 89,8%.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil dari persamaan regresi diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,693 > 1,672029$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). Dengan koefisien determinasi Nilai  $R^2$  sebesar 0,362 artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. nilai konstanta (a) adalah 7,950. ini dapat diartikan jika Budaya Organisasi nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 7,950. Nilai koefisien regresi variabel X (b) bernilai positif yaitu 0,639. Artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,639. hipotesis yang diajukan, yaitu: “jika penerapan budaya organisasi berjalan dengan

efektif, maka kinerja karyawan akan meningkat” dapat diterima.

## Saran

### 1. Saran Untuk PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter)

- a. Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter), maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut: Pemahaman karyawan tentang budaya organisasi sudah cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan lagi kemampuan karyawan dalam budaya organisasi tersebut agar mereka juga dapat menjalankan visi dan misi perusahaan serta lebih memperdalam masalah sehingga mereka mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam perusahaan itu sendiri.
- b. Kinerja karyawan sudah cukup baik pula namun mereka harus lebih meningkatkan lagi kemampuannya terhadap bidangnya masing-masing sehingga perusahaan dapat lebih maju dan otomatis membuat karyawan lebih sejahtera kehidupannya dimasa mendatang.
- c. Untuk meningkatkan budaya organisasi, perlu mempertahankan sikap integrasi antara pemimpin dan karyawan.
- d. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kedisiplinan dan kerjasama antara pemimpin dan karyawan.

### 2. Bagi Peneliti (peneliti berikutnya)

- a. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk membahas variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain variabel budaya organisasi, misalnya motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Dengan demikian hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi yang lebih lengkap.
- b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi selain kinerja karyawan, misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- c. Peneliti juga dapat menggunakan metode lain misalnya menggunakan *mixed methode* (kombinas i/ campuran) sehingga data yang di hasilkan lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amoako Kwarteng and Felix Aveh. (2018). Empirical examination of organizational culture on accounting information system and corporate performance. *Meditari Accountancy Research*, 26(4), 675-698.
- Ana Paula Bezerra Pinheiro, et al. (2017). Managing Organizational Culture in a Process of Change in the Strategic Map of the Ceara State Treasury Secretariat. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 21(1), 1-16.
- Ankur Nandedkar and Roger S. Brown. (2018). Transformational leadership and positive work outcomes. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 21(4), 315-327
- Arikunto, S. (2003). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, M. (2010). *Kinerja Pegawai(Fungsi dari Kemampuan Motivasi dan Lingkungan*. Yogyakarta: Teras.
- Denison dan Mishra. (2000). *Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence*. School of business administration. University of Michigan.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- IpKin Anthony Wong and Jennifer Hong Gao. (2014). Exploring the direct and indirect effects of CSR on organizational commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(4), 500-525.
- James Melitski, David Gavin and Joanne Gavin. (2010). Technology adoption and organizational culture in public organizations. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(4), 546-568
- Kalu N. Kalu. (2019). The impact of ICT-diffusion on government effectiveness: what role for cultural practices?. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 22(2), 123-154
- Koentjaraningrat. (1999). *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Kumaraguru Mahadevan. (2017). Culture driven regeneration (CDR): a conceptual business

- improvement tool. *The TQM Journal*, 29(2), 403-420
- Kuotsai Tom Liou and Qian Hu. (2019). Technology development and public organization management. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 22(2), 114-122
- Linnet Njeri Wambui. (2017). Impact Of Organizational Culture On Organizational Commitment. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 5(2), 1-7
- Mangkunegara, A.P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama
- Martin Jaeger, Gang Yu and Desmond Adair. (2017). Organisational culture of Chinese construction organisations in Kuwait. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 24(6), 1051-1066
- Mas'ud. (2001). *Survey Diagnosis Organizational*. Semarang: Undip.
- Noora Fithriana dan Agung Nugroho Adi. (2017). Dominant Effect Between Compensation, Leadership And Organizational Culture On Employee Performance Improvement. *jurnal aplikasi manajemen*, 15(4), 1-11
- Rajnish Kumar Rai. (2011). Knowledge management and organizational culture: a theoretical integrative framework. *Journal of Knowledge Management*, 15(5), 779-801
- Rassel Kassem, Mian Ajmal, Angappa Gunasekaran and Petri Helo. (2019). Assessing the impact of organizational culture on achieving business excellence with a moderating role of ICT. *Benchmarking: An International Journal*, 26(1), 117-146
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organization Behavior: Concepts, Controversies, Application. Seventh Edition*. Englewood Cliffs
- Robbins, stephen, dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sherrie Pafford (2018). Leading Organizational Systems. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 22(2), 1-7
- Sugiyono. (2002). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Siew Kim Jean Lee and Kelvin Yu. (2004). Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 340-359
- Suharno Pawirosumarto, Antonius Setyadi and Evawati Khumaedi. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 950-963
- Terrill L. Frantz and Ajay K. Jain. (2017). Relating CEO leadership behavior and organization culture in the Indian context. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(6), 746-764.
- Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tumanggor, Rusmin. (2010). *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Visvalingam Suppiah and Manjit Singh Sandhu. (2011). Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behavior. *Journal of Knowledge Management*, 15(3), 462-477
- W. Brady Boggs and Dail L. Fields. (2010). Exploring organizational culture and performance of christian churches. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13 (3), 305-334
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.