



pecial Issue :

Webinar Nasional  
**HUMANIS 2023**

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEKAWAN MAKMUR DI JAKARTA

Nova Intan Novita<sup>1)</sup> dan Suci Erna Ayu Kusumaningrum<sup>2)</sup>

Universitas Pamulang, Indonesia

<sup>1)</sup>novaintan8@gmail.com; <sup>2)</sup>suciernaayuk97@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sekawan Makmur di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 78 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel budaya organisasi diperoleh rata-rata skor sebesar 3,79 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,89 dengan kriteria baik. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,686 + 0,639X$ , dan nilai korelasi 0,748 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,0% serta uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

**Keywords:** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk bertahan menjadi kecil. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antar perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena merupakan asset utama.

Arti penting sumber daya manusia bermuara dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Tobari (2019) yang menegaskan bahwa budaya organisasi dari dua hal pokok yang perlu di perhatikan yaitu budaya organisasi tidak hanya dalam bentuk kebiasaan, nilai dan kepercayaan akan tetapi termasuk kategori ini adalah hal yang di kerjakan dan hal yang di pikirkan. Menjalakan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu.

Budaya organisasi sebagai kerangka yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, di jiwai dan di praktikan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri yang menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi di jadikan sebagai pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi di harapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi

Dalam sebuah perusahaan SDM merupakan aset yang sangat bernilai, oleh karena itu perlu pengelolaan yang baik dan kualitasnya harus selalu ditingkatkan. Karyawan merupakan ujung tombak pelaksanaan kegiatan yang secara langsung berperan dalam mengelola produk yang dihasilkan. Keberhasilan pemberdayaan karyawan tergantung pada pendayagunaan SDM, sehingga penting untuk diperhatikan oleh setiap pimpinan dalam organisasi.

PT Sekawan Makmur merupakan salah perusahaan dagang yang menjadi salah satu distributor berbagai kebutuhan makanan pokok. Dalam perjalanannya PT Sekawan Makmur mengembangkan dan memperluas perusahaan telah dicoba. Sebagai dasar evaluasi PT Sekawan Makmur membuat angket tentang nilai dari faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan.

PT Sekawan Makmur secara pertumbuhan mengalami kenaikan. Namun secara target masih belum memenuhi, sehingga memerlukan evaluasi dan peninjauan kembali. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT Sekawan Makmur kurang sesuai dengan standar nilai kinerja karyawan. Dapat dikategorikan maka kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori kurang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka pada penelitian ini permasalahan yang diangkat menjadi judul penulisan adalah “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sekawan Makmur di Jakarta”.

## KAJIAN LITERATUR

### Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2016) Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah mengenai bagaimana budaya atau tradisi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Ada pun indicator yang di gunakan meliputi: Norma-norma, Nilai dominan, Aturan dan, Iklim organisasi. **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019) menjelaskan “kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilakukan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya”. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab).

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Sekawan Makmur di Jakarta yang berjumlah 78 responden.

### Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden.

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya dalam hal ini budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics**

|                       | N  | Descriptive Statistics |         |       |                |
|-----------------------|----|------------------------|---------|-------|----------------|
|                       |    | Minimum                | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Budaya Organisasi (X) | 78 | 27                     | 49      | 37.99 | 4.418          |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 78 | 30                     | 50      | 38.97 | 3.776          |
| Valid N (listwise)    | 78 |                        |         |       |                |

Sumber : Analisis Data 2022

Budaya Organisasi diperoleh varians minimum sebesar 27 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,79 dengan standar deviasi 4,418. Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 50 dengan rating score sebesar 3,89 dengan standar deviasi 3,776.

### Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana**

| Model                 | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1 (Constant)          | 14.686                      | 2.488      |                           | 5.903 | .000 |
| Budaya Organisasi (X) | .639                        | .065       | .748                      | 9.827 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Analisis Data 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,686 + 0,639X$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta diperoleh sebesar 14,686 diartikan jika budaya organisasi tidak ada atau konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 14,686 point.
2. Koefisien regresi budaya organisasi diperoleh sebesar 0,639, dimana angka tersebut positif artinya setiap ada peningkatan budaya organisasi sebesar 0,639 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,639 point.

## Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

|                       |                     | Correlations <sup>b</sup> |                      |
|-----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------|
|                       |                     | Budaya Organisasi (X)     | Kinerja Karyawan (Y) |
| Budaya Organisasi (X) | Pearson Correlation | 1                         | .748**               |
|                       | Sig. (2-tailed)     |                           | .000                 |
| Kinerja Karyawan (Y)  | Pearson Correlation | .748**                    | 1                    |
|                       | Sig. (2-tailed)     | .000                      |                      |

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

b. Listwise N=78

Sumber : Analisis Data 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

## Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .748 <sup>a</sup> | .560     | .554              | 2.522                      |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Sumber : Analisis Data 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,560 artinya budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,0% dan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

| Model                 | Unstandardized Coefficients <sup>a</sup> |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------|--|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B  | Std. Error | Beta                      |       |      |
|                       | 1 (Constant)                             | 14.686     | 2.488                     |       |      |
| Budaya Organisasi (X) | .639                                     | .065       | .748                      | 9.827 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Analisis Data 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,827 > 1,992), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Kondisi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel budaya organisasi diperoleh nilai rating score sebesar 3,79 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya budaya organisasi sudah dalam keadaan baik.

### Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rating score sebesar 3,89 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya kinerja karyawan sudah dalam keadaan baik.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,517 + 0,565X$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 56,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $9,827 > 1,992$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian data atas hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,79 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,89 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 17,517 + 0,565X$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $9,827 > 1,992$ ) dan hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).

### Saran

Setelah dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar budaya organisasi lebih meningkat, maka perusahaan harus mampu membiasakan karyawan memiliki tanggung jawab atas hasil kerja maupun lainnya.
2. Agar kinerja karyawan lebih meningkat, maka perusahaan harus memberikan program pelatihan yang terencana dalam rangka memberikan tambahan pengetahuan dan ketrampilan kerja karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tahapan dan mampu mencapai dengan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Dessler, G. (2006.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016). *Human Resources Management*. Prenticehall. London: International Inc.
- Handoko (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014). *Organizational Behavior*. Ney York: McGraw-Hill. New York.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13-19.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014) *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.