

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA SERIBU SAUDARA JAKARTA BARAT

Uswatun Chassanah

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: uswatunc@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT. Mitra Seribu Saudara. This study uses quantitative methods. The sampling technique used was saturated sampling and the samples in this study were 50 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis test. In implementation, the calculation and data management is carried out through SPSS 26. The results of this study are Organizational Culture has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.375 + 0.701 (X)$, the correlation coefficient of 0.893 means that the two variables have a very strong relationship level, the value of determination or contribution of influence is 0.797 or 79.7% and hypothesis test obtained value of t value $>$ t table or $(10,522 > 2,010)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a significant influence between organizational culture on employee performance at PT. Mitra Seribu Saudara.*

Keywords: *Organizational Culture and Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seribu Saudara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dalam pelaksanaannya, perhitungan dan pengelolaan data dilakukan melalui SPSS 26. Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,375 + 0,701 (X)$, koefisien korelasi sebesar 0,893 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,797 atau sebesar 79,7% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(10,522 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seribu Saudara.

Kata kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi yang tumbuh dalam PT. Mitra Seribu Saudara semestinya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Robbins dalam Eni Purwaningsih ,dkk. (2020:98), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Dari penjelasan di atas mengenai budaya organisasi, Indikator budaya organisasi merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai pentingnya budaya organisasi. Dari hasil prasurvei di PT. Mitra Seribu Saudara yang dilakukan peneliti, di peroleh sebagai berikut :

Tabel 1.2 Prasurvei Budaya Organisasi pada Karyawan PT. Mitra Seribu Saudara Mei 2022

No	Pernyataan Menurut Indikator Budaya Organisasi	SS	S	RR	TS	STS	Jml
a. Inovasi dan Pengambilan Resiko (Inovation and risk taking)							
1	Karyawan Memiliki Keterampilan dalam Bekerja	8	18	0	0	1	27
b. Perhatian Terhadap Detail (Attention to detail)							
2	Karyawan Memiliki Pemahaman yang Rinci atau Detail dalam Setiap Pekerjaan yang Diberikan	11	8	8	0	0	27
c. Orientasi Pada Hasil (Outcome orientation)							
3	Karyawan Mampu Mencapai Target Perusahaan	7	10	6	3	1	27
d. Orientasi Pada Manusia (People orientation)							
4	Karyawan Mematuhi Setiap Peraturan yang Ada di Perusahaan	11	9	5	2	0	27
e. Orientasi Pada Tim (Team orientation)							
5	Karyawan Dapat Bekerja Dengan Baik Secara Tim	16	4	5	1	1	27
f. Agresivitas (Aggressiveness)							
6	Setiap Kerjaan Mampu Diselesaikan Tepat Waktu	4	11	5	6	1	27
Total		57	60	29	12	4	162
Persentase (dalam satuan %)		35,2	37	17,9	7,4	2,5	100

Sumber : Kuisisioner Karyawan PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat tahun 2022

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka didapatkan rumusan masalah, Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Seribu Saudara?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka didapatkan tujuan penelitian, Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Seribu Saudara.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dan organisasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Eni Purwaningsih, dkk. (2020:108), indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi antara lain:

- a. Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Innovation and risk taking*)
Pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian Terhadap Detail (*Attention to detail*)
Para pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- c. Orientasi Pada Hasil (*Outcome orientation*)
Dimana manajemen fokus kepada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi Pada Manusia (*People orientation*)
Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya kepada manusia dalam organisasi.
- e. Orientasi Pada Tim (*Team orientation*)
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukan berdasar pada individu.
- f. Agresivitas (*Aggressiveness*)
Sejauh mana organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat bukannya bersantai-santai.

Hipotesis

- H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat.
- H_a : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat.

METODOLOGI

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Seribu Saudara yang beralamat di Graha GRC Board - Gedung Annex lantai 2 Jl. Letjend S.Parman Kav.64 - Jakarta 11410 - Indonesia. Telp: (021) 53666714.

Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan selama 6 bulan, mulai bulan Februari 2022 - Juli 2022.

Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 61) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Seribu Saudara yang berjumlah 50 Karyawan.

Sampel

Jumlah karyawan tetap PT Mitra Seribu Saudara adalah 50 karyawan, maka menurut Sugiyono (2012:126) haruslah digunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampling jenuh adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung ke tempat penelitian. Selain itu, data primer berupa wawancara dapat dilakukan apabila diperlukan untuk melengkapi informasi tentang objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari instansi pemerintah yang terkait.

Analisis Data

Uji Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana untuk menentukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu a dan b, dengan rumus sebagai berikut.

$$B = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian.

X = Variabel bebas (budaya kerja).

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan).

A = konstanta (nilai Y apabila X = 0).

B = koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan).

Uji t

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t (menguji signifikan korelasi *product moment*) dengan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} . Menurut Sugiyono (2016: 276) rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah:

$$t_1 = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan:

t = probabilitas

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan antara linier satu variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.612	3.833		9.031	.000
	X1	.668	.101	.555	6.609	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.17, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 34.612 + 0,668 X_1$. Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Dimana : X = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 34.612. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 34.612 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X₁) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 34.612. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,668 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,668 satuan.

Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)		34.612	3.833		9.031	.000
X1		.668	.101	.555	6.609	.000

a. Dependent Variable: Y

Variabel Disiplin Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-hitung $6.609 > 1,6607$. Hal ini berarti Hal diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 6.609 > 1,6605$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Saran

Perlunya mendisiplinkan karyawan dalam kegiatan sehari-hari agar meningkatkan kinerja karyawan tentunya akan meningkatkan profit perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, I.A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Tangerang)*. Tesis. Pamulang: Universitas Pamulang.

Bukhori, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rizki Saka Elektrindo Graha Raya Bintaro*. Skripsi. Pamulang: Universitas Pamulang.

Firmansyah, M.A., & Mahardhika, B.W. (2018) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Skripsi.Semarang: Universitas Diponegoro

Hasanah, S.N. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Lamongan: Academia Publication.

Hidayat, W. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan dan*

Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bisnis dan Pariwisata. Tesis. Pamulang: Universitas Pamulang.

Idrus, M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Remaja (South Quarter).* Skripsi. Pamulang: Universitas Pamulang.

Juwita, K. (2021). *Perilaku Organisasi.* Batu: Literasi Nusantara.

Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekalongan: Nasya Expanding Management.

Lantara, D., & Nusran, M.,. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja.* Makassar: Nas Media Pustaka.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Deepublish.

Mangkunegara, P.A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung : PT. Refika Aditama

Mahyuddin, dkk. (2021). *Teori Organisasi.* Medan : Yayasan Kita Penulis.

Marinah. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Griya Yatim dan Dhuafa Pusat.* Skripsi. Pamulang: Universitas Pamulang.

Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan.* Yogyakarta: Absolute Media.

Nurjannah, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat).* Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.

Nurrahmah, A., dkk. (2021). *Pengantar Statistika 1.* Bandung: Media Sains Indonesia.

Pujiati, E. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi.* Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.

Purwaningsih, E, dkk. (2020). *Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Untuk Kesehatan Masyarakat.* Bandung: Media Sains Indonesia.

Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta: Deepublish.

Pribadiyono. (2020). *Bunga Rampai Manajemen.* Surabaya: Jakad Media Publishing.

- Rinaldi, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syari'ah Benteng Mikro Indonesia Cabang Tangerang*. Skripsi. Pamulang: Universitas Pamulang.
- Romlah, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. TIP TOP Cabang Ciputat)*. Tesis. Pamulang: Universitas Pamulang.
- Sahir, S.H, dkk. (2021). *Pengembangan Dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Penulis.
- Simarmata, N.I.P, dkk. (2021). *Metode Penelitian Untuk Perguruan Tinggi*. Medan: Yayasan Kita Penulis.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Kantor Cabang Bandung*. Tesis. Pamulang: Universitas Pamulang.
- Surajiyo, N., & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Jurnal :
- Anugerah, R. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Techno Boutique Malang*. Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi, 21(1).
- Bey, M.T., & Dewi, R.C.K. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD), 1(1), 37-48.

Dayani, J., & Kadang, C.D. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 2(4).

Dramadi, Suryani N.L, & Sari R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma-Tangerang*. Jurnal ARASTIRMA, 1(1), 56-67.

Immanuel., & Mas'ud, F. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah)*. Diponegoro Journal Of Management, 6(4), 1-11.

Melisa, T. & Subarto. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah*. Jurnal PERKUSI, 1(1), 22-26.

Meutia, K.I., & Husada, C. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset dan Manajemen Bisnis (JRMB), (4)1, 119-126.

Nurdina, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang*. Jurnal KREATIF, 2(4).

Rafiq, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta*. Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen, 3(1), 105-114.

Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). *Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Karyawan*. Indonesia Jurnal Farmasi, 2(1), 14-20.

Susanti, F. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang*. JENIUS, 2(2), 175-188.

Jurnal