JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. X

Ardiyani Zahra Alya[1], Ramayani Yusuf[2]
[1]Fakultas Ekonomi Universitas Garut, Garut, Indonesia
[2]Administrasi Perkantoran Bisnis Digital, Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa, Bandung, Indonesia

Email: [1]24023122082@fekon.uniga.ac.id, [2]ramayani.yusuf@poljan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengkaji hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di PT. X. Dengan menerapkan metode Analisis Regresi Linear Sederhana, penelitian ini berusaha mengukur sejauh mana Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Data dikumpulkan melalui survei yang diberikan kepada karyawan PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya, perusahaan dengan budaya yang kuat cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Beberapa aspek Budaya Organisasi, seperti komunikasi yang terbuka, dukungan terhadap inovasi, dan sistem penghargaan yang adil, terbukti memberikan kontribusi positif yang berarti bagi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research examines the relationship between Organizational Culture and Employee Performance at PT X. By applying the Simple Linear Regression Analysis method, this study attempts to measure the extent to which Organizational Culture affects Employee Performance. Data was collected through a survey given to employees of PT X. The results showed that Organizational Culture has a significant positive influence on Employee Performance. In conclusion, companies with a strong culture tend to have more productive and high-performing employees. Some aspects of Organizational Culture, such as open communication, support for innovation, and a fair reward system, are proven to make a meaningful positive contribution to employee performance.

Keywoards: *Organizational Culture, Employee Performance*

Pendahuluan

Setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan mereka dengan menerapkan berbagai program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena perusahaan bergantung pada karyawannya, peran manusia sebagai penggeraknya sangat penting. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang mumpuni dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia yang berkompeten dan andal dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. (Wahyudi & Tupti, 2023). Sumber daya manusia memiliki peran sangat krusial dalam mendorong kinerja organisasi agar mencapai tingkat optimal, terutama melalui kapabilitas yang dimiliki setiap individu karyawan. Kemampuan sumber daya manusia harus teruji dengan baik sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan tepat dan menghasilkan kinerja yang memuaskan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja, dan salah satu di antaranya adalah faktor budaya. Budaya turut memberi pengaruh pada tingkat kinerja yang dapat dicapai dalam sebuah organisasi (Hendra, 2020).

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Kinerja optimal karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan budaya organisasi yang kokoh dan sehat. Kinerja karyawan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga penting untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mereka (Febriani et al., 2023). Salah satu faktor yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mampu mendukung kinerja pegawai dengan membangun motivasi yang tinggi, mendorong mereka untuk mengerahkan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan peluang yang disediakan oleh organisasi. Agar budaya organisasi yang tepat dapat diimplementasikan, dibutuhkan dukungan dan partisipasi dari seluruh anggota organisasi. Dengan melibatkan segenap anggota, budaya organisasi yang sesuai dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif. (Jamaluddin et al., 2017).

Setiap organisasi memiliki ciri khas tersendiri yang membedakannya dari organisasi lainnya, yang dikenal sebagai identitas organisasi. Identitas ini disebut budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada perpaduan unik dari norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang membentuk cara sekelompok orang dan individu dalam bekerja. Nilai-nilai budaya ini harus dipahami, diresapi, dan diimplementasikan oleh seluruh anggota kelompok tersebut. Dengan memahami, menjiwai, dan mempraktikkan budaya organisasi, maka identitas unik organisasi tersebut dapat terwujud secara nyata dalam aktivitas sehari-hari (Dunggio, 2020). Budaya organisasi yang kokoh dan tertanam kuat dalam suatu perusahaan/institusi akan memberikan pengaruh menguntungkan terhadap kinerja para pegawainya. Jika budaya organisasi terbentuk dan dipupuk dengan baik, hal tersebut akan membentuk pola perilaku pegawai yang positif yang pada gilirannya akan mendongkrak prestasi kerja mereka ke level yang lebih tinggi. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi diimplementasikan, semakin besar potensi peningkatan kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Kusumaningrum et al., 2021). Budaya organisasi yang kuat dan menjunjung tinggi standar etika yang baik akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap perilaku para pekerjanya. Agar dapat menciptakan budaya organisasi yang beretika, pihak perusahaan yang diwakili oleh para manajer harus memfokuskan diri pada pengembangan kekuatan dan potensi para pekerjanya, lebih mengutamakan pemberian penghargaan daripada hukuman, serta menekankan pentingnya pertumbuhan dan perkembangan individu. Dengan penerapan budaya organisasi yang beretika tersebut, diharapkan akan terbentuk lingkungan kerja yang kondusif dan pada gilirannya dapat mendorong kinerja optimal dari setiap pekerja (Amanda et al., 2017)

Budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah dua aspek penting yang mempengaruhi dinamika dan keberhasilan sebuah perusahaan. Budaya organisasi dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, sementara kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik memberikan dampak positif pada kinerja pegawai, dengan mempengaruhi perilaku mereka yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Kusumaningrum et al., 2021). Berdasarkan hal tersebut, peneliti memutuskan untuk mengangkat topik **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X"**. Melalui pemahaman mendalam tentang hubungan ini, diharapkan dapat terungkap perspektif baru yang memungkinkan korporasi untuk menyempurnakan etos kerja internal mereka. Upaya ini bertujuan mendorong potensi maksimal karyawan, sehingga mereka dapat mencapai prestasi kerja yang luar biasa..

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

1.1 Budaya Organisasi

Menurut (Tuala, 2020), budaya organisasi merupakan rangkaian premis fundamental yang meliputi keyakinan, norma-norma, dan pola tingkah laku. Elemen-elemen ini dibentuk dan dipupuk oleh suatu lembaga sebagai fondasi dalam menetapkan sasaran, mencapai kesepakatan, meraih keunggulan, meningkatkan prestasi, mendorong inovasi, mempererat kesatuan, memupuk keakraban, dan memperkuat integritas. Keseluruhan aspek ini menjadi standar atau pedoman bagi setiap anggota organisasi untuk bertindak selaras dalam mengatasi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal. Tujuannya adalah untuk menopang pertumbuhan dan perkembangan institusi tersebut.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016), demi mendukung performa unggul, sangat penting untuk memiliki landasan budaya organisasi yang tangguh. Berikut adalah indikator-indikator yang mencerminkan solidnya budaya dalam suatu perusahaan:

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi, didorong oleh kesadaran pribadi, berupaya mencapai kepuasan kerja, meningkatkan potensi diri, mematuhi regulasi, serta menyediakan produk dan layanan bermutu tinggi.

2. Keagresifan

Dalam sebuah organisasi, para anggotanya menetapkan tujuan yang menantang namun realistis untuk dicapai. Mereka menyusun rencana aksi dan strategi terperinci sebagai peta jalan untuk mewujudkan sasaran tersebut, kemudian mengerahkan upaya maksimal dan semangat yang membara dalam mengejar dan merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan itu.

3. Kepribadian

Dalam lingkungan organisasi tersebut, para anggotanya menunjukkan sikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kesejahteraan rekan-rekan satu tim. Mereka juga sangat memperhatikan dan memprioritaskan kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal di dalam organisasi maupun pelanggan eksternal dari luar organisasi. Terdapat budaya organisasi yang menjunjung tinggi rasa saling menghargai, keterbukaan, kepedulian sesama anggota tim serta orientasi kuat untuk memberikan layanan terbaik kepada para pelanggan.

4. Performa

Para anggota organisasi menghargai inovasi, seraya memastikan capaian dalam jumlah, kualitas, dan efisiensi.

5. Orientasi tim

Para anggota organisasi menjalin kolaborasi erat, berkomunikasi dan berkoordinasi secara efektif dengan partisipasi aktif setiap individu. Hal ini menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi dan komitmen bersama.

1.2 Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan merupakan capaian yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, baik dari segi mutu maupun jumlah. Pencapaian ini merupakan cerminan dari seberapa baik mereka memenuhi kewajiban yang diembankan kepada mereka.. Menurut banyak teori, kinerja organisasi dan kinerja karyawan terkait erat. Para karyawan, sebagai aktor utama dalam organisasi, harus memanfaatkan segenap sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang ada perlu dioptimalkan penggunaannya oleh karyawan guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Wahyudi & Tupti, 2023).

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Menurut (Prawirosentono, 2008), kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui sejumlah indikator yaitu:

1. Efektifitas

Efektivitas tercapai ketika sasaran kelompok terpenuhi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Tanggung jawab

Ketika seseorang diberikan wewenang atau otoritas dalam suatu organisasi, maka secara langsung ia juga harus memikul tanggung jawab yang menyertainya. Tanggung jawab merupakan konsekuensi yang tidak terpisahkan atau akibat langsung dari dimilikinya wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin merujuk pada kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku. Dalam lingkup pekerjaan, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi perjanjian kerja atau kontrak kerja yang telah mereka sepakati dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, disiplin kerja menuntut karyawan untuk taat dan menghormati setiap aturan dan kewajiban yang tertuang dalam kontrak kerja dengan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif mencerminkan kemampuan berpikir dan kreativitas seseorang, yang terwujud dalam ide-ide inovatif yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah strategi penelitian asosiatif. Strategi ini bertujuan untuk mengkaji hubungan atau asosiasi antara dua variabel atau lebih.. Menurut (Sugiyono, 2018), Penelitian asosiatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang mengkaji hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks penelitian ini, metodologi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh variabel independen X, yaitu Budaya Organisasi, terhadap variabel dependen Y, yakni Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, pendekatan asosiatif dimanfaatkan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dengan Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada paradigma positivisme. Penelitian dilakukan dengan menginvestigasi sampel atau populasi tertentu yang dipilih secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Tujuan dari pengumpulan data ini adalah untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. X. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Oleh karena itu, penelitian ini memanfaatkan data empiris yang dikumpulkan dari sampel acak untuk menguji hubungan kuantitatif antara dua variabel, yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Menurut (Sugiyono, 2018), Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama atau sumber asli, tanpa melalui perantara atau pihak ketiga. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data primer secara aktif dengan menggunakan instrumen kuesioner. Data primer dipandang lebih akurat dan relevan karena dikumpulkan khusus untuk tujuan penelitian tertentu. Setelah terkumpul, data primer tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi statistik seperti SPSS untuk menghasilkan analisis dan kesimpulan. Proses analisis data ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada awal penelitian. Dengan kata lain, data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner akan diolah secara kuantitatif untuk membuktikan atau menolak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. X. Namun, karena populasi tersebut besar dan tidak memungkinkan untuk mempelajari semuanya karena keterbatasan sumber daya seperti dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti mengambil sampel dari populasi tersebut. Metode sampling dalam studi ini melibatkan pengumpulan data dari sekelompok 100 partisipan. Tujuannya adalah untuk mengkaji dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. X. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner. Kuesioner tersebut memuat pertanyaan-pertanyaan dengan pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden dengan menggunakan skala ordinal, yaitu skala Likert, sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*
X1	27.44	6.148	.558	.830
X2	27.45	6.189	.610	.821
X3	27.44	6.067	.635	.817
X4	27.51	5.929	.655	.814
X5	27.50	6.394	.573	.827
X6	27.46	6.291	.621	.820
X7	27.38	6.521	.550	.830

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai yang disebut *corrected item total correlation* juga dikenal sebagai *rhitung*. Dengan derajat kebebasan (df) sebesar 100-2 = 98, dapat diketahui bahwa nilai *rtabel* pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,1966. Dengan membandingkan nilai *rhitung* dan *rtabel*. Analisis uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengevaluasi variabel Budaya Organisasi (X) memenuhi kriteria validitas. Hal ini dikarenakan semua nilai koefisien korelasi hasil perhitungan (*rhitung*) lebih besar dari nilai *rtabel* 0,1966. Kesimpulannya, seluruh item pertanyaan dalam survei yang ditujukan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi (X) telah terbukti memadai dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, pertanyaan-pertanyaan tersebut dianggap tepat untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam konteks studi ini.

Uji Validitas Valiabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*
Y1	22.97	4.474	.527	.786
Y2	22.95	4.654	.548	.781
Y3	22.98	4.404	.557	.779

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Y4	22.94	4.279	.577	.775
Y5	23.00	4.485	.592	.772
Y6	22.96	4.483	.601	.770

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai yang disebut *corrected item total correlation* juga dikenal sebagai *rhitung*. Dengan derajat kebebasan (df) sebesar 100-2 = 98, dapat diketahui bahwa nilai *rtabel* pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,1966. Berdasarkan perbandingan antara nilai rhitung dan rtabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Kesimpulan ini diambil karena semua nilai *rhitung* dari setiap butir pertanyaan lebih besar daripada nilai *rtabel* 0,1966. Dengan demikian, setiap pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan sahih dan memadai untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel X (Budaya Organisasi)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.771
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	.673
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			.724
Spearman- Brown Coefficient	Equal Length		.840
	Unequal Length		.842
Guttman Split-Half Coefficient			.803

a. The items are: X1, X2, X3, X4.
b. The items are: X4, X5, X6, X7.

Berdasarkan tabel output "*Reliability Statistics*", nilai *Guttman Split-Half Coefficient* tercatat sebesar 0,803 yang mana nilainya lebih besar dari 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa kumpulan pertanyaan atau butir-butir soal yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi (X) memiliki tingkat konsistensi dan keandalan yang tinggi. Dengan kata lain, butir-butir soal tersebut dapat dinyatakan reliabel dan terpercaya untuk mengukur variabel Budaya Organisasi secara akurat dan konsisten dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat pengukur yang handal dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.641
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	.705
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			.682

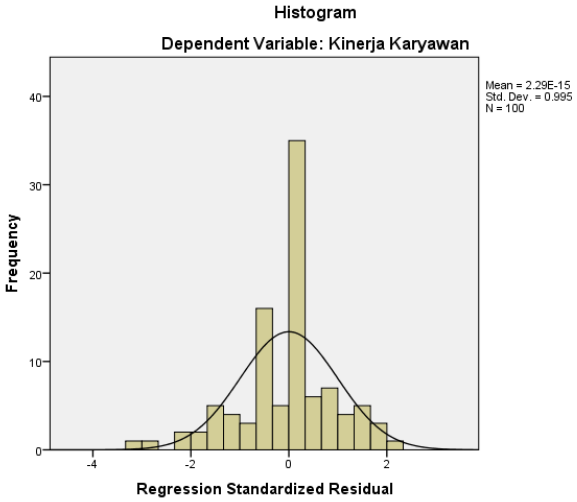
JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.811
	Unequal Length	.811
Guttman Split-Half Coefficient		.811

a. The items are: Y1, Y2, Y3.
b. The items are: Y4, Y5, Y6.

Berdasarkan tabel output "*Reliability Statistics*", nilai *Guttman Split-Half Coefficient* tercatat sebesar 0,811 yang mana nilainya lebih besar dari 0,80. Hasil analisis mengindikasikan bahwa rangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mengevaluasi variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan tingkat stabilitas dan reliabilitas yang signifikan. Dengan kata lain, instrumen pengukuran untuk variabel ini terbukti konsisten dan dapat diandalkan. Dengan kata lain, butir-butir soal tersebut dapat dinyatakan reliabel dan terpercaya untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan secara akurat dan konsisten dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat pengukur yang handal dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik
Metode Analisis Grafik

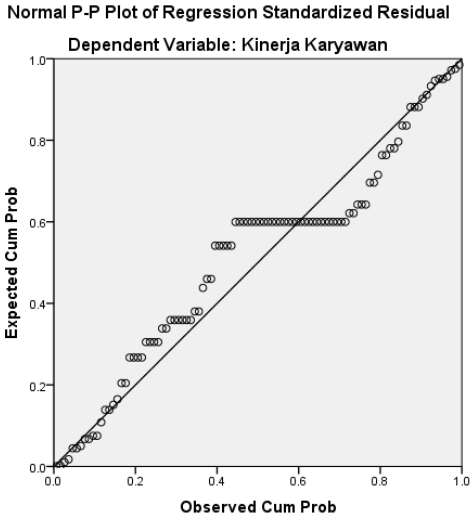


Gambar 1. Histogram

Dengan memperhatikan histogram, kurva dependent variabel dan *regression standardized residual* membentuk pola menyerupai lonceng. Hal ini mengindikasikan bahwa berdasarkan uji normalitas, data yang diperoleh terdistribusi secara normal meskipun terdapat sedikit kemiringan. Oleh karena itu, data tersebut dianggap layak untuk digunakan dalam proses pengolahan data lebih lanjut menggunakan metode statistik lainnya. Meskipun tidak sempurna normal, distribusi data yang mendekati normal masih dapat diterima dan dianalisis dengan teknik-teknik statistik yang memerlukan asumsi kenormalan.

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Metode *Scatter Plot*



Gambar 2. P-Plot

Analisis grafik *Normal P-Plot Regression Standardized* menunjukkan bahwa distribusi titik-titik data cenderung mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Pola sebaran ini mengindikasikan bahwa data secara umum memenuhi asumsi normalitas. Meskipun terdapat beberapa titik yang sedikit menyimpang dari garis diagonal, deviasi tersebut tergolong kecil dan masih dapat ditoleransi. Hasil uji normalitas mengindikasikan bahwa distribusi data memenuhi kriteria yang diperlukan. Dengan demikian, dataset ini dianggap sesuai dengan asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk tahapan analisis statistik berikutnya tanpa kendala.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.802	.643[a]	.639	1.494

Hasil perhitungan regresi linear sederhana mengungkapkan bahwa variabel Budaya Organisasi berkontribusi sebesar 64,3% terhadap perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643 yang tercantum dalam tabel *Model Summary*. Sisa 35,7% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi. Faktor-faktor ini bisa berupa variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian, kesalahan pengukuran, atau faktor-faktor eksternal yang tidak terduga. Koefisien korelasi (R) yang bernilai 0,802 mengindikasikan hubungan yang signifikan dan erat antara variabel Budaya Organisasi dan variabel Kinerja Karyawan. Angka ini menggambarkan tingkat keterkaitan yang substansial antara kedua variabel tersebut. Angka ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan erat antara kedua variabel tersebut. Temuan studi ini

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

mengungkapkan adanya dampak yang nyata dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kualitas Budaya Organisasi dalam suatu perusahaan berkorelasi positif dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perbaikan dalam aspek Budaya Organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan dalam Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	F	*Sig.*
1 *Regression*	393.987	1	393.987	176.585	.000[b]
Residual	218.653	98	2.231		
Total	612.640	99			

Analisis varians (ANOVA) menghasilkan nilai F sebesar 176,585 dengan tingkat signifikansi (Sig) 0,000. Angka signifikansi ini berada jauh di bawah ambang batas probabilitas 0,05. Hasil ini memberikan evidensi kuat yang mendukung hipotesis bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki efek yang substansial dan statistik signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Temuan penelitian ini menegaskan bahwa Budaya Organisasi memainkan peran krusial dalam membentuk dan memengaruhi level Kinerja Karyawan. Hubungan yang teridentifikasi antara kedua variabel ini bukan merupakan kejadian acak, melainkan mencerminkan korelasi yang valid dan signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam Budaya Organisasi memiliki dampak yang dapat diukur dan bermakna terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	*Sig.*
	B	*Std. Error*	*Beta*		
1 (Constant)	5.316	1.681		3.163	.002
Budaya Organisasi	.694	.052	.802	13.289	.000

Persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini dinyatakan sebagai Y = 5,316 + 0,694X. Artinya, Kinerja Karyawan (Y) dapat diprediksi dengan menjumlahkan konstanta 5,316 dan hasil perkalian variabel Budaya Organisasi (X) dengan koefisien regresi 0,694. Analisis tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki nilai t hitung sebesar 13,289, disertai dengan tingkat signifikansi (Sig) 0,000. Angka signifikansi ini secara substansial lebih rendah dibandingkan dengan ambang batas probabilitas 0,05 yang umumnya digunakan sebagai standar. Mengingat bahwa nilai signifikansi berada di bawah ambang batas probabilitas yang ditetapkan, kita memiliki dasar statistik yang kuat untuk menolak hipotesis nol (H0). Hipotesis nol ini mengasumsikan tidak adanya hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Sebaliknya, hasil ini mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H1), yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hasil analisis statistik memberikan bukti kuat bahwa Budaya Organisasi memiliki dampak yang substansial terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif (0,694) mengindikasikan adanya hubungan searah antara kedua variabel ini. Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa peningkatan kualitas Budaya Organisasi dalam suatu

ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

perusahaan cenderung diikuti oleh peningkatan yang setara dalam Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, perbaikan dalam aspek Budaya Organisasi berpotensi mendorong peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil analisis regresi linear sederhana dalam studi ini menunjukkan temuan yang statistik signifikan. Nilai t hitung mencapai 13,289 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang secara substansial lebih rendah dari ambang batas probabilitas 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H0) yang mengasumsikan tidak adanya hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di PT. X dapat dibantah. Sebaliknya, data mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H1), yang menyatakan adanya pengaruh positif antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan evidensi yang kuat yang mendukung kesimpulan bahwa Budaya Organisasi memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. X. Hubungan ini bukan merupakan kejadian acak, melainkan mencerminkan korelasi yang valid dan bermakna. Hasil analisis mengungkapkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di PT. X bersifat searah, sebagaimana diindikasikan oleh nilai koefisien regresi yang positif. Interpretasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam aspek Budaya Organisasi di PT. X berpotensi mendorong peningkatan yang setara dalam Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, terdapat korelasi positif antara kedua variabel tersebut. Ketika terjadi kemajuan dalam variabel Budaya Organisasi (X), dapat diharapkan adanya perkembangan yang sejalan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Pola ini mengindikasikan bahwa investasi dalam memperkuat Budaya Organisasi cenderung menghasilkan dampak yang menguntungkan terhadap produktivitas dan efektivitas kerja karyawan di PT. X.

Mengacu pada simpulan tersebut, disarankan kepada pihak-pihak terkait di PT. X, baik dari sisi budaya organisasi maupun kinerja karyawan, untuk terus memperkuat dan mengembangkan budaya organisasi yang ada. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan di perusahaan.

Referensi

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Starategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia.* Yogyakarta: BPFE.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam.* Bandar Lampung: Pusaka Media.

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, *6*(1), 1. https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289

Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *7*(1), 1–9.

ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 270- 280
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114

Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *11*(2), 309–320. https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999

Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 1–12. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813

Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, *4*(1), 25. https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443

Kusumaningrum, R., Hanoum, F. C., & Winasih, I. (2021). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(1), 179–188. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i2.645

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 43–54. https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6